

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

- > **ACTUALITES**
- > **DECRET / CIRCULAIRE / INSTRUCTION**
- > **CSFPT**
- > **QUESTIONS PARLEMENTAIRES**
- > **JURISPRUDENCE**



ACTUALITES

EVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES DE L'ÉTÉ 2026

La pause estivale a donné lieu à une abondante production réglementaire dans le domaine de la fonction publique territoriale. Et les champs visés ne sont pas mineurs : arrêts maladie, temps partiel thérapeutique, rupture conventionnelle, report des congés, pensions de retraite... Sans oublier la réforme de l'encadrement supérieur territorial, qui a fait l'objet d'une instruction très attendue. Tour d'horizon de ces différentes nouveautés à intégrer d'urgence par la Banque des Territoires.

[Consulter l'article](#)

GUIDE DE LA DGAFF : ARRÊTS MALADIE ET TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

Les règles évoluent dans la fonction publique et ce guide entend présenter une synthèse des modalités désormais applicables en matière de congés de maladie et de TPT.

[Consulter le guide](#)

LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ENTRE 2014 ET 2024 : UNE DÉCENNIE DE HAUSSE DE LA PART DES CONTRACTUELS, DE VIEILLISSEMENT DES FONCTIONNAIRES ET D'ÉVOLUTION DE LA GÉOGRAPHIE DES EMPLOIS

La DGCL vient de publier une étude sur l'évolution de la fonction publique territoriale sur dix ans, et pose un diagnostic préoccupant sur « le vieillissement des fonctionnaires » et la part croissante des agents contractuels.

[Consulter l'étude](#)



INSTRUCTION DU 31 JUILLET 2026 RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS SUPÉRIEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

La mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire propre aux emplois fonctionnels pour certains emplois administratifs supérieurs de la fonction publique territoriale nécessite le vote préalable d'une délibération fixant les montants plafonds associés, par les organes délibérants des collectivités locales et de leurs établissements publics.

Compte tenu des délais restreints entre la date de publication et celle d'entrée en vigueur de ces dispositions, les collectivités territoriales n'ont pas eu le temps de délibérer avant le 1er juillet 2026.

Cette note précise les modalités de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire propre aux emplois supérieurs de la fonction publique territoriale et les conditions de sa mise en paiement, ainsi que les dispositions transitoires admises dans l'attente des délibérations des collectivités.

[Consulter la circulaire](#)



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 16 SEPTEMBRE 2026

Le 1er texte est un projet de décret modifiant divers statuts particuliers des cadres d'emplois de la filière culturelle

Le projet de décret traduit les résultats des travaux menés par le groupe concours pour faire évoluer différents cadres d'emplois de la filière culturelle touchant au patrimoine et aux bibliothèques.

Ainsi, le projet de décret modernise pour les cadres d'emplois de catégories C et B leurs missions et leurs modalités de recrutement.

Par ailleurs, une nouvelle spécialité, l'archéologie, est créée dans le cadre d'emplois d'assistant du patrimoine et des bibliothèques, de catégorie B. L'exigence d'un diplôme 5 en lien avec la spécialité 6 pour se présenter aux deux concours externes de catégorie B est supprimée, pour ne maintenir qu'une exigence d'un niveau de diplôme, comme c'est le cas pour les autres cadres d'emplois de la filière. La dénomination des cadres d'emplois de la filière culturelle est également homogénéisée.

Enfin, les différents textes relatifs aux cadres d'emplois de catégorie C et B, ainsi que ceux de conservateurs territoriaux de bibliothèques et de conservateurs territoriaux du patrimoine, sont également mis à jour des références devenues obsolètes, principalement suite à l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP).

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Le 2ème texte est un projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques

Dans le cadre global de la révision de la filière culturelle de la fonction publique territoriale, il est proposé de fusionner le cadre d'emplois des actuels attachés territoriaux de conservation du patrimoine et celui des bibliothécaires territoriaux, pour former le nouveau cadre d'emplois des attachés du patrimoine et des bibliothèques.

Les autres modifications proposées concernent essentiellement la mise à jour de références obsolètes du fait de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique (CGFP).

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Le 3ème texte est un projet de décret portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques

À la suite de la fusion du cadre d'emplois des attachés territoriaux de conservation du patrimoine avec celui des bibliothécaires territoriaux, il est nécessaire de créer un échelonnement indiciaire applicable au nouveau cadre d'emplois des attachés du patrimoine et des bibliothèques. C'est la même grille indiciaire qui est reprise, sans changement.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Le 4ème texte est un projet de décret fixant les modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques

Le présent projet de décret a pour objet de fixer les modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques, nouveau cadre d'emplois issu de la fusion des cadres d'emplois d'attaché territorial de conservation du patrimoine et de bibliothécaire territorial.

Il précise la nature des épreuves d'admissibilité et d'admission des concours (externe, interne et 3e concours) d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Le 5ème texte est un projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'avancement de grade au grade d'attaché principal du patrimoine et des bibliothèques

Le présent projet de décret a pour objet de fixer les modalités d'organisation de l'examen professionnel pour l'accès au grade d'attaché principal du patrimoine et des bibliothèques du nouveau cadre d'emplois d'attaché territorial du patrimoine et des bibliothèques.

Les épreuves sont identiques à celles qui prévalaient avant la refonte du cadre d'emplois d'attaché territorial de conservation du patrimoine et du cadre d'emplois de bibliothécaire territorial.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT



Le 6ème texte est projet de décret portant modification des modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux du patrimoine et des bibliothèques, de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe, des examens professionnels d'avancement aux grades d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe et d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe.

Le présent projet de décret a pour objet de modifier la nature des épreuves des concours (externe, interne et 3e concours) d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux du patrimoine et des bibliothèques, de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe, et des examens professionnels d'avancement aux grades d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe et d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe.

Enfin, le projet de décret met en cohérence la dénomination du cadre d'emploi avec celle retenue pour l'ensemble de la filière, et actualise les références textuelles pour tenir compte des références du code général de la fonction publique.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT

Le 7ème texte est le projet de décret portant modification des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des adjoints territoriaux du patrimoine et des bibliothèques principaux de 2e classe, et de l'examen professionnel prévu par l'article 10 du décret n°2006-1692 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux de conservation du patrimoine.

Le présent projet de décret a pour objet de modifier la nature des épreuves des concours (externe, interne et 3e concours) d'accès au cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine et des bibliothèques et de l'examen professionnel d'avancement au grade d'adjoint territorial du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe.

Par ailleurs, le projet de décret met en cohérence la dénomination du cadre d'emplois avec celle retenue pour l'ensemble de la filière, et actualise les références textuelles pour tenir compte des références du code général de la fonction publique.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Le 8ème texte est le projet de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements (mesures à inscrire au Méga-décret III). Deux dispositions ont été soumises au CSFPT

- Supprimer la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du CNFPT.

Le décret supprime la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection d'un des collèges composant les instances du Centre national de la fonction publique territoriale (conseil d'administration et conseil d'orientation).

- Supprimer la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection du collège du bloc communal au CSFPT.

Le décret supprime la nécessité d'organiser un scrutin lorsqu'une seule liste de candidats est présente pour l'élection des collèges des représentants des collectivités territoriales composant l'assemblée plénière du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Ce texte a reçu un avis défavorable de la part des membres du CSFPT



Le rapport en auto-saisine « Les rémunérations des agents territoriaux : L'urgence de l'action ! » a été présenté au CSFPT et adopté à l'unanimité

Le bureau du CSFPT avait validé le 27 janvier 2026 le principe de l'établissement d'un rapport flash sur les rémunérations. En effet, le constat général aussi bien des organisations syndicales que des employeurs territoriaux va dans le sens d'une perte du pouvoir d'achat des agents de la fonction publique et plus particulièrement, de la fonction publique territoriale (FPT) et d'un système de rémunération des agents publics dans l'impasse. Les statistiques publiées tant par l'INSEE que par la DGAFP en attestent.

L'érosion continue du pouvoir d'achat, le tassement des grilles indiciaires, l'insuffisante reconnaissance des qualifications, les inégalités femmes-hommes persistantes ainsi que le recours croissant aux agents contractuels traduisent un profond décrochage salarial de la fonction publique territoriale. La smicardisation d'un nombre croissant d'agents en est l'une des manifestations les plus préoccupantes.

Cette situation accentue le manque de reconnaissance professionnelle des agents et remet en cause les principes fondamentaux du statut, fondés sur la reconnaissance des qualifications, l'égalité de traitement et la garantie d'une carrière.

La fonction publique territoriale traverse une phase critique. Difficultés de recrutement, manque de reconnaissance des qualifications, allongement des carrières, transformation des métiers : ces évolutions impactent directement la capacité des collectivités à garantir un service public de qualité.

L'enjeu du niveau des rémunérations n'est plus périphérique. C'est devenu un levier stratégique d'attractivité, de fidélisation et de reconnaissance professionnelle.

Ce rapport a pour objectif de dresser un état des lieux de la situation, d'en mesurer les conséquences et de formuler des propositions concrètes pour améliorer le niveau des rémunérations dans la fonction publique. Il vise également à mettre en évidence l'urgence de la situation et la nécessité pour le gouvernement de prendre sans délai des mesures fortes et immédiates afin de répondre à la dégradation du pouvoir d'achat et à la perte d'attractivité des métiers du service public.

Il devient indispensable d'engager sans délai une revalorisation significative des rémunérations dans la fonction publique territoriale, reposant avant tout sur le renforcement du traitement indiciaire et la refonte des grilles indiciaires. D'autres leviers que la seule rémunération immédiate peuvent également être utilisés (PSC, aides au logement, COS, action sociale, titres restaurant...). Au-delà d'une simple question budgétaire, il s'agit d'un choix politique majeur pour l'avenir du service public local, de ses agents et des usagers.

Les organisations syndicales et les représentants des employeurs territoriaux ont souligné l'importance du sujet dans le contexte actuel et les difficultés rencontrées par ces agents et ont également mis l'accent sur l'urgence à se saisir de ce dossier.

Philippe LAURENT, Président du CSFPT, s'est félicité du bon aboutissement du travail collectif sur ce sujet et a souligné que la question des rémunérations des agents publics territoriaux est essentielle pour les agents eux-mêmes, mais aussi pour l'attractivité de la fonction publique territoriale et, par tant, pour la qualité du service public local.

C'est d'ailleurs ce qui ressortait du rapport sur l'attractivité de la FPT remis à la ministre de la Fonction publique, Amélie de MONTCHALIN, début 2022, dans le cadre de la mission qu'elle avait confiée à Philippe LAURENT, Mathilde ICARD et Corinne DESFORGES.

Le rapport sur les rémunérations ayant été adopté, sera adressé aux ministres concernés afin qu'il leur soit présenté rapidement.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 21 octobre 2026



LA CLARIFICATION ENTRE COLLECTIVITÉS DES PRATIQUES RELEVANT DE LA MONÉTISATION DES COMPTES ÉPARGNE-TEMPS

(...) Absence de règles précises de compensation des comptes épargne-temps des fonctionnaires territoriaux dans l'application du décret n° 2004-878 du 24 août 2004.

En effet, ce décret stipule que lors d'une mutation d'un agent vers une collectivité, le nombre de jours inscrits dans le CET (compte épargne-temps) sont conservés et directement intégrés dans un nouveau CET géré par la collectivité accueillante.

Toutefois au regard de l'article 11 du décret qui précise « les collectivités ou établissements peuvent, par convention, prévoir des modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par un agent bénéficiaire d'un compte épargne-temps à la date à laquelle cet agent change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement », l'obligation de compensation n'est en rien obligatoire. Elle nécessite un accord des deux collectivités, certes obtenu au nom des bonnes pratiques mais potentiellement sujet à litige en raison de montants à monétiser relativement élevés pour certaines collectivités : 83 euros par jour pour un agent de catégorie C, 100 euros par jour pour un agent de catégorie B, 150 euros par jour pour un agent de catégorie A. Sans remettre en cause ni l'utilité du compte épargne temps, ni le principe de libre administration des collectivités territoriales, ni l'indispensable facilitation de la mobilité des agents entre les collectivités, l'article 11 devrait être clarifié en instaurant l'obligation et non plus une possibilité de prévoir des modalités financières de transferts... (donc « doivent » en lieu et place de « peuvent ») ce qui aura pour vertu de mieux responsabiliser la gestion globale de la pose des congés afin d'éviter des alimentations trop importantes de CET.

En application de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, l'agent territorial conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement. Poursuivant l'objectif d'accompagner les mobilités des fonctionnaires territoriaux, l'article 11 du décret du 26 août 2004 a donné la possibilité pour les col-

lectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET. La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés. L'absence de convention ne fait pour autant pas obstacle aux situations précitées de mobilité du fonctionnaire territorial. En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004. Aussi, eu égard au respect du principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales, le Gouvernement n'entend pas imposer une nouvelle charge financière aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics en consacrant une obligation de compensation financière de transfert des droits acquis au titre du CET. Dans la mesure où les collectivités disposent de la faculté de délibérer en faveur de la monétisation des jours épargnés sur le CET, il paraît cohérent de laisser optionnelle la conclusion de conventions financières et de veiller, à l'inverse, à ce que les règles régissant les CET ne constituent pas un frein à la mobilité.

[Lire la question écrite](#)



LA GESTION DES DÉMISSIONS ET DES CONGÉS DE LONGUE MALADIE DES AGENTS TERRITORIAUX DANS LES PETITES COMMUNES

(...) Difficultés rencontrées par certaines communes dans la gestion des démissions et des congés de longue maladie des agents territoriaux. Il apparaît que, dans plusieurs cas, les collectivités se trouvent contraintes d'accepter la démission d'un agent malgré une décision contraire du conseil municipal, lorsque le juge administratif estime que les conditions de départ sont réunies. Cela pouvant d'ailleurs s'opposer à la décision souveraine et démocratique prise tout à fait légitimement par une collectivité territoriale dans l'exercice de ses mandats.

Parallèlement, certaines communes doivent continuer à rémunérer des agents placés en congé de longue maladie ou de longue durée, parfois sur de très longues périodes, sans possibilité réelle d'adaptation de l'organisation du service ni de maîtrise de la dépense publique.

Ces situations, particulièrement lourdes pour les petites collectivités, interrogent l'équilibre entre la protection statutaire des agents, la continuité du service public et la capacité de gestion des communes, déjà confrontées à des contraintes budgétaires croissantes. Elles soulèvent également la question de l'articulation entre le contrôle juridictionnel et la libre administration des collectivités territoriales, garantie par l'article 72 de la Constitution. Le Gouvernement envisage-t-il d'engager une réflexion sur l'évolution du cadre juridique applicable aux démissions des agents territoriaux et aux congés de longue maladie, afin de mieux concilier protection des agents, soutenabilité financière et capacité de gestion des communes.

L'article L. 551-1 du code général de la fonction publique dispose que la démission résulte d'une demande écrite marquant une volonté non équivoque de cesser ses fonctions et est irrévocable une fois acceptée. L'autorité territoriale peut

refuser la démission lorsque le départ porterait une atteinte grave au bon fonctionnement du service, sous réserve que ce refus soit motivé. La jurisprudence administrative contrôle la motivation du refus (Tribunal administratif de Nancy, 13 mai 2025, n° 2302575). L'article L. 822-7 prévoit que le fonctionnaire atteint d'une affection le mettant dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, a droit à un congé de longue maladie rémunéré par la collectivité, d'une durée maximale de trois ans. Pour certaines affections limitativement énumérées, le fonctionnaire peut bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré par la collectivité, pouvant aller jusqu'à 5 ans. L'article 17 du décret n° 87-602 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés maladie des fonctionnaires territoriaux dispose que lorsque le fonctionnaire a épuisé ses droits statutaires à congé de maladie, la décision de reprise, de reclassement, de mise en disponibilité d'office ou d'admission à la retraite pour invalidité est prise après avis du conseil médical et que le demi-traitement est maintenu jusqu'à la date de cette décision. Conscient des difficultés que peuvent entraîner les délais de consultation des conseils médicaux tant pour les agents que pour les employeurs, le Gouvernement a entendu simplifier les procédures afin de réduire ces délais d'examen, par le décret n° 2022-350 du 11 mars 2022 relatif aux conseils médicaux dans la fonction publique territoriale. Le Gouvernement a bien conscience que ces règles peuvent avoir des conséquences financières et organisationnelles importantes pour les petites communes concernées. La collectivité doit garantir l'application du droit au congé des agents en situation de santé fragilisée, mais elle peut toutefois limiter l'impact financier et organisationnel de ses services par la mutualisation, l'anticipation dans la suite de la gestion des ressources humaines et par l'usage des procédures de reclassement ou d'inaptitude, en lien avec le centre de gestion dont elle relève.

[Lire la question écrite](#)



MODALITÉS DE CALCUL DU SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT

(...) Le SFT, élément de rémunération à caractère statutaire présentant également une dimension sociale, est attribué en fonction du nombre d'enfants à la charge effective et permanente de l'agent public, cette notion renvoyant aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Si le législateur et le pouvoir réglementaire ont adapté le dispositif afin de prendre en compte certaines évolutions, notamment en matière de résidence alternée, il apparaît que son application demeure source de difficultés dans le cas des familles recomposées.

En effet, lorsque l'agent public assume, au sein de son foyer, la charge effective et durable d'un enfant issu d'une précédente union de son conjoint, notamment en situation de garde alternée, cet enfant peut être exclu du calcul du SFT dès lors qu'aucun lien de filiation juridique n'unit l'agent à celui-ci. À l'inverse, un enfant dont l'agent est le parent légal peut être pris en compte, y compris en résidence alternée.

Une telle différence de traitement, fondée sur le seul critère du lien juridique de parenté, indépendamment de la réalité des charges assumées, soulève des interrogations quant au respect du principe d'égalité entre agents publics placés dans des situations matérielles comparables. Elle interroge également l'adéquation du cadre réglementaire actuel aux évolutions des structures familiales et à la diversité des configurations parentales contemporaines. Dès lors, il lui demande de bien vouloir préciser l'interprétation que le Gouvernement retient de la notion de « charge effective et permanente » au sens des articles L. 712-8 et suivants du code général de la fonction publique, en particulier dans les situations de familles recomposées et de résidence alternée.

Il souhaite également savoir si une analyse juridique et une étude d'impact ont été conduites, afin d'apprécier la conformité des modalités actuelles de calcul du SFT au principe d'égalité entre agents publics et d'en mesurer le coût pour les finances publiques.

Il l'interroge enfin sur les intentions du Gouvernement quant à une éventuelle évolution des textes législatifs ou réglementaires encadrant le SFT, afin de mieux prendre en compte la réalité des charges éducatives assumées par les agents au sein des familles recomposées et de garantir que le bénéfice de ce supplément corresponde effectivement à l'agent qui assume, de manière continue et avérée, la charge d'un enfant, indépendamment du seul critère du lien de filiation.

L'article L. 712-8 du code général de la fonction publique (CGFP) dispose que le droit au supplément familial de traitement (SFT) dépend du nombre d'enfants « à la charge du fonctionnaire, au sens du titre Ier du livre V du code de la sécurité sociale ». Cette notion est reprise à l'article 10 du décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 qui énonce que le droit au SFT est ouvert à raison d'un seul droit par enfant aux agents publics « au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente ». Le Conseil d'État a précisé que la notion de « charge effective et permanente » au sens des articles L. 513-1, L. 521-2 et R. 513-1 du code de la sécurité sociale s'entendait de la direction tant matérielle que morale de l'enfant (CE, 2 avril 2015, n° 367573, aux tables du recueil Lebon sur ce point). En cas de garde alternée, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a eu pour objectif de mieux prendre en compte la réalité des évolutions de la cellule familiale. Elle a, en particulier, ouvert la possibilité de partager par moitié le SFT en cas de résidence alternée de l'enfant au domicile de chacun des parents. Toutefois, le partage n'est possible qu'entre les parents de l'enfant conformément à l'article L. 712-10 du CGFP. En cas de garde alternée, les parents sont présumés assumer de manière exclusive la charge effective et permanente de l'enfant, sauf si, par exception, le nouveau conjoint établit qu'il l'assume en lieu et place des parents (CE, 7ème et 2ème sous-sections réunies, 30 juillet 2014, n° 371405). Par ailleurs, un agent public peut solliciter le versement du SFT au titre des enfants de son nouveau conjoint, s'il en assure la charge effective et permanente, dans le respect des conditions prévues à l'article L. 712-9 du CGFP qui prévoit la règle de non cumul du SFT lorsque deux agents publics partagent la charge effective des enfants. Les modalités d'attribution et de calcul du SFT prennent d'ores et déjà bien en compte la situation des familles recomposées et notamment celle du conjoint assumant la charge effective et permanente de l'enfant. Dans ces conditions, il n'est pas prévu actuellement de les faire évoluer sur cette question spécifique.

[Lire la question écrite](#)



CONTRACTUELS : PÉRIODE D'ESSAI ET CHANGEMENT DE FONCTIONS

M. B. a été recruté par une commune en qualité de directeur des systèmes d'information (DSI), avec une période d'essai de trois mois, renouvelée une fois, avant d'être licencié.

Contestant cette décision, l'agent soutenait notamment que la période d'essai était illégale dès lors qu'il avait déjà exercé des fonctions au sein de la commune.

La Cour juge toutefois la période d'essai valable, le précédent contrat portant sur des fonctions d'architecte en cybersécurité, distinctes de celles de DSI, notamment au regard des responsabilités managériales et des exigences de présence.

Elle considère également que le licenciement était justifié, l'agent ne respectant pas les obligations de présence physique attachées à ses fonctions (environ 2 jours toutes les deux semaines, alors qu'il n'avait aucune autorisation de télétravail et cela ne respectait pas le règlement de la commune, qui limitait le télétravail à 1 jour par semaine), ce qui avait affecté le management et l'organisation du service, et n'ayant pas déclaré certaines de ses activités professionnelles parallèles.

[CAA Paris du 4 août 2026](#)

LA VIDÉOSURVEILLANCE PEUT ÊTRE UTILISÉE COMME PREUVE D'UNE FAUTE

(LA LETTRE DE L'EMPLOYEUR TERRITORIAL. N°1964. 15 SEPTEMBRE 2026)

Le maire révoque, le 12 janvier 2024, un secrétaire générale de mairie, ayant constaté, pendant ses congés du 28 août au 3 septembre 2023, la disparition et l'usage de la carte de paiement mise à sa disposition pour les besoins du service.

Après la disparition de la carte, le maire demande à un supermarché et une enseigne de jardinage le détail des dépenses et constate l'achat de carburant et d'articles à des fins personnelles. Le 16 septembre, avec son adjoint, ils visionnent la vidéosurveillance de la station-service, confirmant l'usage, par l'agent public, de la carte de paiement pour sa voiture personnelle. Le directeur du magasin ayant autorisé la consultation, et les images ayant simplement confirmé un doute lié à de très nombreuses dépenses sans lien avec la commune, la consultation de la vidéosurveillance n'a résulté ni de stratagèmes, ni de procédés déloyaux, et pouvait en toute régularité établir la réalité des faits à l'origine de la sanction.

Par ailleurs, seule la secrétaire générale de mairie et un agent technique connaissaient le code de la carte, utilisée à de nombreuses reprises et notamment à des heures où la mairie était fermée, durant les week-ends et les jours fériés, la plupart des achats n'étant pas destinés au service.

L'agent oppose que d'autres personnes auraient pu réaliser ces dépenses, mais elle a elle-même signé des bons et était l'une des seules à disposer du code de la carte et donc à pouvoir l'utiliser à deux reprises pendant ses congés.

Pour le juge, les faits sont bien établis et la réalisation d'achats personnels pour un montant de 5 900 € justifiait la révocation prononcée.

⇒ L'agent public est tenu à une obligation de probité, une faute professionnelle l'exposant à une sanction (articles L. 121-1 et L. 130-1 du CGFP). En l'absence de texte contraire l'employeur, qui doit établir les faits sur lesquels il se fonde, peut en apporter la preuve par tout moyen. Mais il reste tenu à une obligation de loyauté vis-à-vis de ses agents et ne peut pas utiliser des pièces ou documents méconnaissant cette obligation, sauf intérêt public majeur.

[TA Bordeaux du 10 avril 2025](#)