

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

- > ACTUALITES
- > LOIS / DECRETS
- > CSFPT
- > QUESTIONS PARLEMENTAIRES
- > JURISPRUDENCE



ACTUALITES

SECRÉTAIRE DE MAIRIE : UNE ENQUÊTE DE LA FNCDG FAIT LE POINT SUR LA RÉFORME DE 2023

Le dispositif exceptionnel de requalification des secrétaires généraux de mairie, dérogatoire aux règles de promotion interne, demeure applicable jusqu'au 31 décembre 2027.

Le 12 novembre 2025, un premier bilan de ce dispositif a été présenté devant le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT). Les chiffres provenaient d'une [enquête de la Fédération nationale des centres de gestion \(FNCDG\)](#).

Périmètre de l'enquête

72 CDG, soit 22.195 communes de moins de 2 000 habitants

Secrétaires généraux de mairie recensés

- 14 907 agents au total
 - * Catégorie C : 8 295 agents → 56 %
 - * Catégorie B : 4 899 agents → 33 %
 - * Catégorie A : 1 713 agents → 11 %
- 82 % titulaires / 18 % contractuels

Temps de travail – Catégorie C

- 4 309 agents à temps non complet → 52 %
- 2 543 agents pluricommunaux → 31 %

Promotions internes observées

- 2 514 agents promus au total
- 2 260 via plan de requalification → 90 %
- 254 via droit commun → 10 %

(Le plan est ainsi le principal vecteur de promotion en catégorie B)

Freins à la promotion

- 50 % des cas : formations obligatoires non remplies
- 50 % des cas : refus de l'autorité territoriale malgré l'éligibilité



CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE DU 13 JANVIER 2026

Le CCFP a examiné un projet de loi et deux projets de décret de sécurisation juridique et d'allègement des procédures. Point de départ de l'agenda social « Fonction publique » du premier semestre 2026, cette séance fut aussi l'occasion pour le Ministre de présenter aux organisations syndicales plusieurs grands chantiers dont le lancement des travaux sur un projet de loi visant à mieux protéger les agents contre les incivilités et la corruption et l'ouverture des négociations pour mettre en place une complémentaire santé au bénéfice des agents de la fonction publique hospitalière.

1) Sécuriser le droit de la Fonction publique et simplifier certaines procédures RH

Le projet de loi portant diverses mesures urgentes de sécurisation du droit de la fonction publique vise à pérenniser le dispositif expérimental concernant la titularisation d'apprentis en situation de handicap et à sécuriser plusieurs dispositions du code général de la fonction publique.

Le projet de décret relatif à l'information des bénéficiaires du droit au report de congé annuel met en conformité ce dispositif de report au droit de l'Union européenne et à la jurisprudence imposant à l'employeur public d'informer l'agent sur ses jours reportés et la date limite d'utilisation.

Le projet de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités est un texte de simplification normative allégeant des procédures, notamment en assouplissant certaines obligations telle que la publicité des postes pour faciliter les reclassements pour inaptitude.

2) Améliorer la vie quotidienne des agents et le fonctionnement du service public

- En agissant pour le logement. À la suite de l'adoption par l'Assemblée nationale le lundi 12 janvier 2026 de la proposition de loi visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics, et en parallèle de la poursuite des débats parlementaires, le Ministre a annoncé la tenue le 28 janvier 2026 d'un groupe de travail « Logement » qui réunira les organisations syndicales et les employeurs publics afin locales pour faciliter opérationnellement le logement des agents publics de première ligne.

- En protégeant les agents contre les incivilités et la corruption. Dans un contexte de montée des incivilités et des violences à l'encontre des agents au contact du public d'une part, de recrudescence des risques de corruption, notamment dû à l'influence croissante du narco trafic d'autre part, David Amiel a annoncé que le Gouvernement relançait le travail pour proposer un projet de loi destiné à renforcer la protection des agents publics. Ce texte capitalisera notamment sur les travaux engagés par les ministres Stanislas Guerini et Laurent Marcangeli. Il visera également à renforcer le traitement des faits de corruption pour à la fois mieux protéger les agents et l'intégrité du service public.

- En mettant en place une complémentaire santé au bénéfice des agents de la fonction publique hospitalière. Le Ministre a annoncé le lancement d'une négociation nationale afin d'aboutir à un mécanisme de participation des employeurs à la protection sociale complémentaire (déployée dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale) en 2027 qui permettra de réduire le reste à charge pour les agents.

- En assurant la continuité du service public. Le Ministre a proposé d'engager un travail sur l'harmonisation des autorisations spéciales d'absence pour motifs familiaux et parentaux, comme demandé par le Conseil d'Etat et dans le cadre de la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique. Il propose également de mieux organiser le recours au temps partiel thérapeutique, dont le principe constitue un levier essentiel de maintien dans l'emploi et de retour au travail.

3) Bâtir des perspectives sur les carrières et les rémunérations

Le Ministre a annoncé l'installation d'ici mars 2026 d'un cycle de discussions mensuelles sur la rénovation des carrières et des rémunérations afin de dessiner les contours d'un nouveau modèle de progression salariale dans la fonction publique.

Les différentes mesures prises depuis 2022 ont permis de protéger les agents les moins rémunérés dans un contexte d'inflation élevée. Ces évolutions ont toutefois eu pour contrepartie un tassement des grilles salariales. Les travaux viseront à proposer un nouveau cadre clair, durable et flexible pour alimenter les débats en vue des échéances électorales de 2027 et préparer une mise en œuvre rapide.

Par ailleurs, afin d'agir sans attendre, le Ministre a annoncé l'amélioration dès 2026 (avec effet au 1er janvier 2027), des taux de promotion en catégories C et B de la fonction publique de l'Etat et ainsi que ceux des attachés d'administration, qui bénéficieront en outre de plusieurs mesures de fluidification de leurs parcours.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE : QUID DE SON AVENIR POUR LES FONCTIONNAIRES ?

La rupture conventionnelle a été instaurée dans la fonction publique à titre expérimental **pour les fonctionnaires** jusqu'au 31 décembre 2025. À ce jour, aucune décision officielle n'a été prise quant à sa reconduction, sa pérennisation au-delà de cette date.

Dans l'attente d'un positionnement clair des pouvoirs publics sur l'avenir de ce dispositif, il est recommandé aux collectivités de ne pas engager de nouvelles procédures de rupture conventionnelle, afin d'éviter toute insécurité juridique. Une information complémentaire sera diffusée dès publication des textes ou communications officielles.

A NOTER : la rupture conventionnelle reste possible pour les contractuels en CDI, en application de [l'article L552-1 du code général de la fonction publique](#)



Le [décret n°2025-1228 du 17 décembre 2025](#) revalorise, au 1^{er} janvier 2026, le montant du SMIC brut horaire à 12,02€, soit 1 823,03€ brut mensuel, sur la base de la durée légale de travail de 35 heures hebdomadaires (auparavant, le montant du SMIC brut horaire était fixé à 11,88€ soit 1 801,80€ 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 370.

Les agents concernés par l'indemnité différentielle :

- Catégorie C1 (échelons 1 à 5)
- Catégorie C2 (échelons 1 à 3)
- Agent de maîtrise (échelons 1 et 2)

[Décret n° 2025-1189 du 8 décembre 2025 étendant les lieux de réunion des Conseils de discipline de la FPT](#) étend les lieux de réunion du conseil de discipline de la FPT (lorsqu'il n'est pas assuré par le Centre de Gestion) aux sous-préfectures, collectivités territoriales et établissements publics dont ne relève pas l'agent poursuivi.

Lorsque le Conseil de discipline est assuré par le Centre de Gestion, le lieu de réunion reste inchangé : Centre de Gestion ou Tribunal Administratif.

Dans tous les cas, le choix du lieu reste à la diligence du magistrat qui préside le conseil.

[Décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale](#) prévoit que la visite d'information et de prévention est organisée au minimum tous les 5 ans.

Toutefois, pour certaines catégories d'agents nécessitant une surveillance médicale renforcée, le présent décret prévoit que cette visite est effectuée au minimum tous les 4 ans par un médecin du travail et doit être suivie d'une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard dans les deux ans suivant cette visite.

Entrée en vigueur : à compter du 12 décembre 2025

[Décret du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique](#)

› **Suppression de l'obligation de réintégration de 18 mois**

Pour rappel, la disponibilité pour convenances personnelles est accordée pour 5 ans maximum et est renouvelable dans la limite de 10 ans maximum pour l'ensemble de la carrière.

Jusqu'à présent, un agent en disponibilité pour convenances personnelles devait réintégrer son administration d'origine pendant au moins 18 mois, après ses cinq premières années de disponibilité, avant de pouvoir solliciter un renouvellement.

Le décret supprime cette condition de réintégration.

Désormais, le renouvellement de la disponibilité peut être sollicité sans période de réintégration obligatoire.

› **Simplification des modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire placé en disponibilité**

Le texte assouplit les modalités de conservation des droits à l'avancement pour les agents en disponibilité exerçant une activité professionnelle.

Auparavant, l'agent devait fournir chaque année les justificatifs attestant de son activité privée.

Cette exigence annuelle est supprimée.

Désormais, une seule transmission de justificatifs sera demandée au moment du retour de disponibilité. La liste des pièces et les conditions de leur transmission seront fixées ultérieurement par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Il est précisé que les périodes de disponibilité en cours au 7 décembre 2025, ayant déjà été prises en compte au titre des droits à l'avancement des agents, ne peuvent être retenues au regard des présentes dispositions.

Entrée en vigueur : à compter du 7 décembre 2025 et s'appliquent aux agents placés en disponibilité ainsi qu'à ceux sollicitant le renouvellement de cette position.



LOI n° 2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

- Fin des contrats individuels labellisés en Prévoyance au profit de contrats collectifs obligatoires. Le dispositif de labellisation ne sera plus applicable
- Nouvelle participation minimale de l'employeur : au moins 50 % de la cotisation individuelle
- Sécurisation juridique des situations transitoires : prise en charge des pathologies antérieures lors de l'adhésion à un contrat collectif obligatoire

Cette loi donne une base législative à l'accord collectif national du 11 juillet 2023 et plus précisément, le volet Prévoyance (*incapacité de travail, invalidité...*) de cet accord ([FAQ sur cet accord](#)).

Entrée en vigueur : progressive jusqu'en 2029

- Lorsqu'aucune convention de participation n'est en cours à la date de publication de la présente loi, collectivité territoriale ou établissement public concernés à compter du 1^{er} janvier 2029
- Lorsqu'une convention de participation dont le terme est antérieur au 1^{er} janvier 2029 est en cours à la date de publication de la présente loi, collectivité territoriale ou établissement public concernés à compter du terme de cette convention
- Lorsqu'une convention de participation dont le terme est postérieur au 1^{er} janvier 2029 est en cours à la date de publication de la présente loi, collectivité territoriale ou établissement public met cette convention en conformité avec la présente loi à compter de cette date, dans le respect du code de la commande publique.

Le décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique modifie (s'agissant de la FPT) :

- **Article R.211-34 du CGFP** : le terme *postérieur* est retiré. Ainsi, possibilité de modifier la liste électorale après le 50^{ème} jour précédent la date du scrutin lorsqu'un évènement (antérieur et non plus seulement postérieur) à la clôture de la liste et prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour un agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur (CST)
- **Article R.211-40 du CGFP** : les agents titulaires d'un emploi fonctionnel exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le comité social territorial est placé ne peuvent être élus au comité social territorial (CST)
- **Article R.211-41 du CGFP** : par dérogation pour les collectivités, les listes de candidats peuvent comprendre un nombre de noms égal au plus au double du nombre total de sièges à pourvoir (CST)
- **Article R.211-62 du CGFP / Article R.211-215 du CGFP / Article R.211-351 et R.211-353 du CGFP** : allongement des délais de recours. Désormais, délai à 8 jours francs (avant entre 3 à 5 jours) pour informer le délégué de liste en cas de candidatures sur une liste reconnues inéligibles (CST, CAP et CCP)
- **Article R.211-138 du CGFP / Article R.211-306 du CGFP / Article R.211-390 du CGFP** : le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations préfectorales doit mentionner le nombre de votes blancs et la répartition des sièges entre les listes (CST, CAP et CCP)
- **Article R.252-54 du CGFP** : généralisation de la procédure de tirage au sort pour le remplacement des représentants du personnel et harmonisation dans les 3 versants (« *A défaut, il est procédé à un tirage au sort parmi les agents éligibles au moment de la désignation. Un arrêté des ministres chargés de la fonction publique et de la santé détermine les conditions dans lesquelles se déroule ce tirage au sort* ») (CST)

Entrée en vigueur : les dispositions (...) entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique



Loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 prévoit les dépenses et les recettes sociales et de santé de l'année 2026.

Il est instauré, pour l'année 2026, une taxe de 2,05 % sur les organismes de santé complémentaire (article 13). Les cotisations patronales sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite sont fixées à 40 % (article 15). La troisième partie de la loi regroupe les mesures relatives à l'accès aux soins, à la prévention, à l'organisation territoriale de la santé, à la politique vaccinale, au financement du secteur médico-social, à la santé au travail ainsi qu'aux dispositifs de retraite et de carrière. Elle prévoit notamment plusieurs évolutions impactant les agents publics. Ainsi, il est prévu d'actualiser les obligations vaccinales des professionnels des secteurs sanitaire et médico-social ainsi que des professionnels de la petite enfance, à la suite des recommandations de la Haute Autorité de santé en date des 29 mars et 27 juillet 2023, à compter du 1^{er} janvier 2027 (article 55 modifiant le code de la santé publique). Par ailleurs, les centres de santé peuvent s'approvisionner et détenir des vaccins en vue de leur administration aux personnes ciblées par les recommandations vaccinales. Un décret en Conseil d'État fixe les conditions d'application du présent article (article 55). De plus, afin d'améliorer l'accès aux soins sur l'ensemble du territoire, il est créé un réseau de structures de soins de premier recours dénommées structures "France santé". Ces structures, qui pourront être des maisons de santé pluriprofessionnelles ou des centres de santé, lorsqu'elles fournissent une offre de service socle, peuvent conclure avec les agences régionales de santé et les organismes gestionnaires de régime de base d'assurance maladie une convention précisant les engagements et les financements dont elles peuvent bénéficier (article 63). Concernant la prescription des arrêts de travail, à compter du 1^{er} septembre 2026, la première prescription d'un arrêt de travail sera limitée à un mois et à deux mois pour chaque renouvellement. Il peut être dérogé à ces plafonds au regard de la situation du patient et en considération des recommandations établies par la Haute Autorité de santé (article 81). De plus, pour les sinistres intervenant à compter du 1^{er} janvier 2027, l'indemnité journalière AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) est désormais servie pendant une période d'une durée maximale à fixer par décret (article 81 modifiant le code de la sécurité sociale). D'autre part, la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie versera aux départements une aide forfaitaire annuelle de 85 M€ pour financer les revalorisations salariales issues de l'extension du Ségur dans les établissements ou services médico-sociaux privés non lucratifs (article 93). Au sujet de la santé au

travail et des maladies professionnelles, l'article 95 prévoit une simplification et un élargissement de la reconnaissance des maladies professionnelles. L'article 96 modifie l'article L. 351-1-4 du code de la sécurité sociale en reportant et ajustant le dispositif "retraite et incapacité permanente". Dans le domaine de la parentalité, il est créé un congé supplémentaire de naissance. Ce congé permettra à chaque parent de prendre en plus de son congé de maternité, de paternité ou d'adoption jusqu'à deux mois de congé supplémentaire rémunéré à 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second mois. Ce congé, qui ne remplace pas le congé parental, pourra être pris sous la forme d'un mois, de deux mois ou de deux périodes d'un mois. Le ministère de la santé a annoncé que, pour des raisons techniques, le congé ne sera accessible qu'à partir du 1^{er} juillet 2026 (article 99 modifiant, notamment, le code général de la fonction publique). En outre, le dispositif du cumul emploi-retraite est réformé. Il sera articulé autour de trois bornes d'âge, dans des conditions fixées par décret. Cette mesure entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2027 pour les personnes partant en retraite après cette date (article 102 modifiant, notamment, le code des pensions civiles et militaires de retraite). Afin d'améliorer la retraite des mères de famille, l'article 104 crée une bonification d'un trimestre pour les femmes fonctionnaires ayant eu des enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 et ayant accouché après leur recrutement dans la fonction publique. Il prévoit, par ailleurs, l'harmonisation des règles des carrières longues avec le régime général et son application aux agents territoriaux affiliés à la CNRACL. Cette mesure s'appliquera aux pensions entrant en vigueur le 1^{er} septembre 2026. Enfin, les dispositions, instaurées par la réforme des retraites de 2023, relatives à l'âge de départ à la retraite ainsi qu'à la durée d'assurance requise sont suspendues jusqu'en janvier 2028 (article 105 modifiant, notamment, le code des pensions civiles et militaires de retraite ainsi que le code de la sécurité sociale). Le Conseil constitutionnel a validé les principales mesures de la LFSS pour 2026 dans une décision du 30 décembre 2025, notamment la limitation de la durée des arrêts de travail et d'indemnisation des arrêts pour AT-MP. Il a en revanche censuré sur le fond la mesure qui avait pour objet de clarifier la notion "d'incapacité de travail" ouvrant droit au versement d'indemnités journalières dans le cadre du régime général d'assurance maladie.

(article du CIG Petite Couronne)



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 10 DECEMBRE 2025

Le 1er texte est le projet de décret de simplification et d'harmonisation de certaines dispositions électorales (dispositions propres à la fonction publique territoriale)

Il s'agit ici de compléter les dispositions de l'article R. 211-40 du CGFP qui fixent les conditions d'éligibilité communes aux comités sociaux, afin de prévoir, pour les CST de la FPT, l'inéligibilité des agents occupant des emplois fonctionnels de direction.

Par ailleurs, en ce qui concerne la présentation des listes de candidats aux élections aux CST de la FPT, une erreur de codification s'était produite, à la suite de la fusion des règles applicables à la présentation des listes de candidats pour les CST et a abouti à la suppression des spécificités prévues pour la FPT. En effet, pour la FPE et la FPH, les listes doivent comprendre au plus un nombre de candidats égal au nombre de sièges à pourvoir alors que ce nombre est porté au double pour la FPT dans la rédaction du décret qui lui était applicable avant la codification. Une correction est donc effectuée.

Ce texte a reçu un avis défavorable :

- **Collège employeur : avis favorable unanime (10)**
- **Collège des organisations syndicales : 1 avis favorable, 12 défavorables, 7 abstentions**

(Ce texte avait été présenté lors de la plénière du 18 novembre et avait reçu un avis défavorable unanime des organisations syndicales).

⇒ **A NOTER : publication du décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique**

Le 2ème texte est le projet de décret relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales

Le présent décret vise à tenir compte des effets de la réforme de l'encadrement supérieur pour les collaborateurs de cabinet, en modifiant les règles de calcul de leur rémunération.

Sur le plan indiciaire, il est ainsi proposé de déterminer le montant plafond de la rémunération des collaborateurs de cabinet par référence au classement par niveaux des emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales, à l'aide de pourcentages dégressifs par rapport au nouvel indice brut terminal 2074 (respectivement 90 %, 80 %, 73 % et 65 % pour le 1er niveau, 2ème niveau, 3ème niveau et 4ème niveau).

Sur le plan indemnitaire, l'adaptation consiste à retenir le principe d'un plafond fixé à 90% du montant du RIFSEEP des administrateurs territoriaux adopté par l'assemblée délibérante.

Ce texte a reçu un avis favorable :

- **Collège employeur : avis favorable unanime (10)**
- **Collège des organisations syndicales : 7 avis favorables, 11 défavorables, 2 abstentions**

⇒ **N'hésitez pas à aller consulter le [bilan d'activité 2025 du CSFPT](#)**



SÉANCE DU 21 JANVIER 2026

Avant l'étude des textes inscrits à l'ordre du jour, un vœu du CSFPT a été adopté à l'unanimité par les membres. Celui-ci a été formulé en réaction à l'amendement du Gouvernement, introduit dans le projet de loi de finances 2026, qui plafonne le montant de la cotisation de 0,9 % due par les employeurs publics territoriaux au CNFPT. Les membres du CSFPT demandent que le Gouvernement renonce sans délai à cette mesure de plafonnement (document joint).

Deux articles du projet de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements ont ensuite été examinés (ce projet de décret est issu du Roquelaure de la simplification, et regroupe un ensemble de mesures issues de propositions identifiées par les Préfectures, en lien avec les collectivités locales).

Le 1er article était l'article 4 portant allongement de la durée de détachement sur les emplois fonctionnels de direction à 6 ans

L'article 4 a pour objet de permettre l'alignement de la durée du détachement d'un fonctionnaire sur un emploi fonctionnel de direction sur celle du mandat de l'élu. Ainsi, par dérogation à la durée maximale de cinq ans du détachement dans la fonction publique, le détachement sur un emploi fonctionnel de direction d'une collectivité territoriale pourrait être porté à six ans, selon le choix de l'autorité territoriale.

Cette mesure relative aux emplois fonctionnels administratifs des collectivités territoriales entrera en vigueur le 1er juillet 2026, en même temps que la réforme de la haute fonction publique territoriale, afin de garantir la bonne lisibilité de cette dernière.

Cet article a reçu un avis favorable :

- **Collège employeur : avis favorable unanime (18)**
- **Collège des organisations syndicales : avis favorables (15), abstentions (5)**

Le 2ème article était l'article 32 relatif à l'expérimentation du temps de travail au sein de l'EHPAD des Herbiers

Dans le cadre de l'expérimentation permise par l'article 37-1 de la Constitution et afin de renforcer l'attractivité du métier d'aide-soignant territorial travaillant dans l'établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) géré par le centre communal d'action sociale (CCAS) des Herbiers (département de la Vendée), le projet de décret vise à expérimenter, jusqu'au 31 décembre 2026, une dérogation

aux règles régissant la durée maximale du temps de travail de ces agents en la portant à 12h.

Trois amendements déposés par les organisations syndicales ont été retenus par la Direction générale des collectivités locales, afin de ne pas porter l'amplitude quotidienne de travail maximale au-delà de 12 heures, de maintenir un repos quotidien continu de 12 heures et prévoir la présentation des résultats de l'évaluation de l'expérimentation au CST de l'établissement et au CSFPT, à l'issue des 6 mois.

Néanmoins, ce texte a reçu un avis défavorable unanime :

- **Collège employeur : avis défavorables (18).**
- **Collège des organisations syndicales : avis défavorables (20).**

Il devra donc être représenté lors de la prochaine plénière du CSFPT le 18 février 2026.

Etaient également inscrits à l'ordre du jour un bilan du groupe concours et la poursuite des échanges sur le bilan du RSU 2023 :

Un bilan du groupe concours a été présenté. Celui-ci est placé sous l'égide de la Formation Spécialisée n°2 et examine la cohérence et la pertinence des dispositions réglementaires qui encadrent les conditions de recrutement dans la fonction publique territoriale au regard, notamment, des compétences attendues des candidats, des missions exercées dans les services des collectivités territoriales et des enjeux d'attractivité. Les travaux du groupe ont été l'occasion d'alimenter et de développer de nombreuses réflexions portant sur des thématiques aussi diverses que : La publication des arrêtés portant ouverture de concours ; les concours sur titres ; les épreuves des concours permettant l'accès au cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) ; la rénovation des épreuves physiques et sportives des concours des filières « police municipale » et « sportive ». Le groupe de travail examine actuellement des propositions d'évolution des textes relatifs aux concours de la filière « patrimoine et bibliothèque », formulées par le ministère de la culture.

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 18 février 2026



NOUVEAU CONGÉ POUR LES AGENTS CONTRACTUELS EN CAS DE GRAVE MALADIE

L'article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale prévoit que « *l'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans. [...] L'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an* ». L'article 9-1 du décret précité prévoit par ailleurs que l'agent contractuel peut, sur présentation d'un certificat médical, être autorisé à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique. La circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique prévoit pour les fonctionnaires que « *les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérées comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie* ». En conséquence si, à l'image de ce qui relève du statut de la fonction publique pour un agent contractuel en CDI de droit public, un service à temps partiel thérapeutique est susceptible d'être pris en compte en tout ou partie pour l'octroi d'un nouveau congé de grave maladie.

Conformément à l'article 8 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale « *l'agent contractuel en activité et comptant au moins trois années de services, atteint d'une affection dûment constatée, le mettant dans l'impossibilité d'exercer son activité, nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée bénéficie d'un congé de grave maladie pendant une période maximale de trois ans* ». Le dernier alinéa de ce même article, précise que « *l'agent qui a épuisé un congé de grave maladie ne peut bénéficier d'un autre congé de cette nature s'il n'a repris auparavant l'exercice de ses fonctions pendant un an* ». Toutefois, à l'issue de ce congé, lorsque l'agent n'est pas en capacité de reprendre son activité à temps plein, il peut être autorisé, sur présentation d'un certificat médical, à accomplir un service à temps partiel pour raison thérapeutique pour une durée maximale d'un an (article 9-1 du décret n° 88-145). Ainsi, l'article 8 précité ne définit pas de modalités de reprise de l'exercice des fonctions nécessaires pour bénéficier d'un nouveau congé pour raison de santé. Par conséquent, les périodes de temps partiel thérapeutique des agents contractuels ouvrent des droits à un nouveau congé de grave maladie. Pour conclure, la circulaire du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique prévoit pour les fonctionnaires que « *les périodes de temps partiel thérapeutique sont considérés comme à temps plein s'agissant de l'ouverture des droits à un nouveau congé de longue maladie* ». Par conséquent, et pour ne pas créer de situation manifestement différente entre les agents d'une même collectivité, la même analyse doit être reprise s'agissant des agents contractuels en temps partiel thérapeutique.

[Lire la question écrite](#)

AVENIR DU STATUT ET DE LA RECONNAISSANCE DES SAPEURS-POMPIERS VOLONTAIRES

Alors que la France connaît déjà un déficit estimé à 50 000 volontaires, la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises envisage de remettre en cause certains acquis fondamentaux liés à leur engagement. Après avoir proposé de limiter leur activité annuelle à 600 heures, la DGSCGC envisage désormais des évolutions concernant la réforme de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance ainsi que les droits ouverts après quinze années de service. Ces orientations suscitent de fortes inquiétudes parmi les représentants des sapeurs-pompiers volontaires quant à la pérennité de leurs acquis et à la reconnaissance de leur engagement, en ce qu'elles fragiliseraient la colonne vertébrale du dispositif national de secours et risqueraient de décourager l'engagement volontaire, pourtant indispensable à la sécurité des populations. Quelles mesures le Gouvernement entend prendre pour garantir le respect des lois déjà votées en faveur des sapeurs-pompiers volontaires, de quelle manière sera assuré un financement clair et pérenne de la prestation de fidélisation retraite attendue depuis plus de dix ans, dans quel délai sera publié le décret prévu par la loi de financement rectificative de la sécurité sociale de 2023 permettant de valoriser leur engagement par l'attribution de trimestres de retraite et, enfin, quelles garanties immédiates et concrètes il peut apporter afin de préserver le statut, la reconnaissance et l'avenir de ces femmes et de ces hommes qui constituent un maillon essentiel du service public de sécurité civile.

Le Gouvernement est pleinement attaché au modèle français de sécurité civile fondé, entre autres, sur la complémentarité des statuts de sapeur-pompier professionnel, militaire, volontaire ou de bénévole et qui a, une nouvelle fois, démontré sa résilience et sa solidité durant la saison estivale écoulée. S'agissant de la nouvelle prestation de fidélisation et de reconnaissance, le Gouvernement ne porte aucun projet de réforme de cette prestation, encore moins de suppression. Cependant, l'augmentation des ressources nécessaires à son financement constitue un point de vigilance pour les services d'incendie et de secours ainsi que pour l'État, financeurs de cette prestation. Il est essentiel de sécuriser le financement de cette prestation pour qu'elle reste un pilier de l'attractivité et de la reconnaissance des sapeurs-pompiers volontaires. Des travaux vont être menés en ce sens. Concernant l'octroi de trimestres supplémentaires de retraite prévu à l'article 24 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023, le Premier ministre a récemment confirmé que cette mesure de majoration de la durée d'assurance au bénéfice de tous les sapeurs-pompiers volontaires allait pouvoir entrer en vigueur en 2026. Le dispositif retenu permettra à ceux qui auront servi au moins quinze ans en qualité de sapeur-pompier volontaire de bénéficier d'un trimestre supplémentaire, puis d'un trimestre par tranche de cinq ans dans la limite de trois trimestres. Il s'agit d'une réelle avancée dans la reconnaissance due à ces citoyens pleinement investis au service de leurs concitoyens et de la Nation. Le décret, actuellement au Conseil d'Etat pour avis, sera prochainement publié.

[Lire la question écrite](#)



A NOTER : publication du décret n°2026-18 du 20 janvier 2026 portant diverses mesures relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux sapeurs-pompiers professionnels



PARTICIPATION À UNE CAP UN JOUR NON TRAVAILLÉ : PAS DE RÉCUPÉRATION NI D'INDEMNITÉ

La Cour rappelle que « le régime des autorisations d'absence (notamment l'article R.214-44 du code général de la fonction publique), distinct des règles relatives aux décharges d'activité de service pour exercice d'un mandat syndical ou mise à la disposition d'une organisation syndicale nationale, ne prescrit ni n'implique qu'un agent public participant à une réunion d'une CAP dont la date coïncide avec un jour où il n'est pas en service, ait à solliciter une autorisation d'absence ».

Ainsi, « Mme A... qui exerce ses fonctions sur un temps plein réparti sur 4 jours ne travaillait pas le mercredi sur la période en cause. (...) L'intéressée n'avait pas à solliciter une autorisation spéciale d'absence et ne peut donc prétendre ni au bénéfice d'heures de récupération, ni à la rémunération des heures pour les 11 jours où elle a participé à des CAP et des conseils de discipline en 2017 et 2018 qui se sont déroulées le mercredi, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que ces convocations lui ont été adressées par son employeur et que le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Gironde lui ait remboursé les frais kilométriques afférents à ses déplacements le mercredi. Au demeurant Mme A... n'était pas, contrairement à ce qu'elle fait valoir, dans l'obligation de déférer à ces convocations sur son jour non travaillé de la semaine ».

Consulter la décision de la [CAA de Bordeaux en date du 12/11/2025](#)

GROSSESSE : L'EXCEPTION À L'APPLICATION DE LA JOURNÉE DE CARENCE

Au cas présent, l'employeur d'une agente a appliqué une journée de carence arguant que l'arrêt de travail était sans rapport avec sa grossesse selon le médecin prescripteur.

Le Défenseur des droits rappelle ici qu'il existe une exception pour l'application du délai de carence pour les congés maladie accordés aux agentes après leur déclaration de grossesse et avant le début de leur congé de maternité.

Dès lors qu'il y a arrêt, en lien ou pas avec la grossesse, entre ces deux périodes, la journée de carence n'est pas décomptée (conf. article 115 II 5° de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 modifié : la journée de carence ne s'applique pas « au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité »).

Consulter la recommandation du [Défenseur des droits - Décision 2025-198 du 10 novembre 2025](#)

PROPOS TENUS SOUS PSEUDONYME SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX ET FAUTE DISCIPLINAIRE

Par un arrêt du 27 novembre 2025, la Cour Administrative d'Appel de Bordeaux confirme la légalité d'une décision de révocation prononcée à l'encontre d'un agent, reconnu coupable par le juge pénal, d'avoir publié sur son compte Twitter des messages appelant à la haine ou à la violence en raison de l'origine, de l'ethnie, de la nation, de la race ou de la religion.

« Un agent public ne doit se départir de sa dignité en aucune circonstance et à aucun moment, que ce soit en service ou en dehors du service, y compris lorsqu'il s'exprime à travers les réseaux de communication électronique sociaux. Il doit notamment s'abstenir de tout acte, propos ou comportement excédant la liberté d'expression dont jouissent les fonctionnaires, laquelle doit s'exercer dans les limites de leur devoir de neutralité et de réserve. »

La juridiction d'appel écarte la circonstance que les propos litigieux n'aient été suivis d'aucune action et ne visaient ni la hiérarchie ni les collègues de l'agent.

Cette décision est le reflet de l'esprit d'une jurisprudence constante selon laquelle un agent public demeure en permanence assujéti aux obligations déontologiques découlant de son statut, même en dehors du service.

Consulter la décision de la [CAA Bordeaux, 27 novembre 2025, n° 23BX02429](#)

ABSENCE INJUSTIFIÉE À UN ENTRETIEN ANNUEL

La Cour d'appel de Paris rappelle que l'entretien professionnel annuel (qui a pour objet, entre autre, d'apprécier les résultats professionnels et la manière de servir d'un agent au cours de l'année écoulée) n'est pas une simple faculté pour l'agent, une simple garantie offerte aux agents publics, mais une obligation professionnelle. Le supérieur hiérarchique a l'obligation de l'organiser et l'agent a l'obligation de s'y présenter, sauf motif légitime dûment justifié.

En l'espèce :

- L'agent ne s'est pas présenté à son entretien annuel
- Il n'a fourni aucune justification, malgré plusieurs relances
- La Cour juge que cette absence constitue un manquement aux obligations professionnelles

Ce manquement peut donc fonder une sanction disciplinaire.

Consulter la décision de la [CAA Paris, 27 novembre 2025, n° 23PA01303](#)



**Toute l'équipe du CDG46 vous souhaite à toutes et tous
une très belle année 2026 !**