

ACTUALITES JURIDIQUES

Sommaire

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



ACTUALITES

GUIDE SUR LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LES COLLECTIVITÉS

Le CIG Petite Couronne a publié un guide méthodologique qui propose des pistes pour réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes dans les collectivités.

L'ambition de ce guide :

- **outiller** les collectivités en proposant une méthode pour identifier les écarts de rémunération grâce à des indicateurs
- **analyser et mettre en forme** les données afin de faciliter leur appropriation
- **comprendre** les causes principales des écarts de rémunération
- **mobiliser** les outils existants pour réaliser un autodiagnostic au sein de leur structure
- **présenter** des pistes d'actions permettant aux collectivités de s'engager dans la réduction des inégalités salariales

[Guide_remuneration_VF.pdf](#)

OUVERTURE DE LA CAMPAGNE DE RECENSEMENT DES APPRENTIS 2026

Pour l'année 2026, le CNFPT prendra en charge les frais de formation de 5 000 nouveaux contrats d'apprentis.

Pour être éligibles au financement des frais de formation, les employeurs publics locaux doivent obligatoirement déclarer leur intention de recruter des apprentis auprès du CNFPT entre le 19 janvier et le 20 mars 2026.

Dans la continuité de la campagne 2025, le CNFPT prendra en charge les frais de formation des diplômes de niveaux 3, 4 et 5 (du CAP au BTS) inscrits au [référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés en tension](#).

Consulter le [tutoriel du recensement des intentions de recrutement des collectivités](#) sur la plateforme apprentissage d'aide à l'élaboration du recensement.



ARRÊTS DE TRAVAIL : PRATIQUES, VÉCUS ET CONSÉQUENCES DANS LA FPT

Une [étude de l'Observatoire de l'imprévoyance](#) présente l'impact des arrêts maladie dans la FPT.

Concrètement,

- Les arrêts de travail sont devenus un enjeu stratégique majeur
- Les cadres sont plus exposés et plus critiques que les RH
- Les causes principales sont liées à la charge, l'usure et la santé mentale
- Les conséquences sont lourdes sur le plan organisationnel et humain
- Les collectivités agissent (prévention, reprise, prévoyance), mais :
 - * peu mesurent réellement le phénomène
 - * les cadres manquent d'accompagnement
- Maintenir le lien pendant l'arrêt et structurer l'accompagnement à la reprise sont des leviers prioritaires

HAUSSE MODÉRÉE EN 2024 DU NOMBRE D'AGENTS DANS LA FPT (+ 0,3 %)

Selon une étude de la DGCL, cette hausse (+0.3%) est plus modérée que l'année précédente (+0.9%).

Cette augmentation est liée à la hausse du nombre de contractuels (+ 2,3 %), alors que les effectifs de fonctionnaires (- 0,3 %), comme ceux des contrats aidés (- 10,7 %) et des agents sous autres statuts (- 0,3 %) sont en baisse. La légère hausse des effectifs est plus perceptible dans certains types de collectivités. En effet, les organismes intercommunaux connaissent une hausse de leurs effectifs (+ 1,9 % après + 2,6 % en 2023), tandis que ceux des organismes communaux restent relativement stables et que ceux des organismes départementaux se stabilisent (après + 1,7 % en 2023). Les effectifs des régions baissent légèrement (- 0,1 % après + 1,5 % en 2023). Les effectifs des filières présentent, pour la plupart, une hausse plus modérée qu'en 2023, tandis que les filières sportive, médico-technique et animation connaissent un recul de leurs effectifs.

[Bulletin d'information statistique de la DGCL \(BIS\), n° 207, février 2026](#)

LES CHIFFRES CLÉS DE LA JUSTICE ADMINISTRATIVE POUR L'ANNÉE 2025

Le Conseil d'Etat publie les principaux chiffres clés de l'année 2025 de la justice administrative : tribunaux administratifs, cours administratives d'appel, Cour nationale du droit d'asile, tribunal du stationnement payant et Conseil d'Etat.

En synthèse,

	Affaires jugées	Délai moyen de jugement
Conseil d'Etat	10 693 + 9,5 % par rapport à 2024 dont jugées en urgence (référé) : 630 10 069 affaires enregistrées (+ 13,4 % par rapport à 2024)	6 mois 27 jours - 24 % entre 2015 et 2025
Cours administratives d'appel	30 605 - 1,3 % par rapport à 2024 dont jugées en urgence (référé) : 1 695 32 344 affaires enregistrées (+ 2,6 % par rapport à 2024)	11 mois 18 jours + 3 % entre 2015 et 2025
Tribunaux administratifs	283 136 + 11,3 % par rapport à 2024 dont jugées en urgence (référé) : 42 249 334 706 affaires enregistrées (+ 20 % par rapport à 2024)	9 mois 19 jours - 11 % entre 2015 et 2025
Cour nationale du droit d'asile	53 086 - 14 % par rapport à 2024 60 045 affaires enregistrées (+ 6 % par rapport à 2024)	5 mois 15 jours - 20 % entre 2015 et 2025
Tribunal du stationnement payant*	138 478 - 5,3 % par rapport à 2024 227 000 affaires enregistrées (+ 10,2 % par rapport à 2024)	2 ans 2 mois

Tous les chiffres sont à retrouver directement [sur le site du Conseil d'Etat](#).



Décret n° 2026-18 du 20 janvier 2026 portant diverses mesures relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux sapeurs-pompiers professionnels

Pris pour l'application de l'article 24 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, ce décret instaure une majoration de durée d'assurance au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires à partir de dix ans d'engagement.

Par ailleurs, il supprime la référence à la surcotisation sur la part salariale de la prime de feu des sapeurs-pompiers professionnels.

La loi de Finances 2026 a été publiée le 20 février 2026. Elle prévoit notamment deux mesures qui concernent plus particulièrement les agents publics :

- (article 173 de la loi de Finances) - La rupture conventionnelle est officialisée pour les fonctionnaires à l'article L.550-1 du CGFP (articles L.552-1 et suivants précisent les modalités)
- (article 174 de la loi de Finances) - Extension du congé de maternité pathologique : le congé maternité L.631-3 du CGFP est prolongé lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse « *le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci* »

A noter : entrée en vigueur au 1^{er} mars 2026

Décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption

Congé de Solidarité Familiale

Pour rappel, ce congé est accordé pour assister un proche atteint d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable qu'elle qu'en soit la cause.

Le présent décret précise que le fonctionnaire reste affecté dans son emploi pendant toute la durée du congé.

De même, ce décret fixe les modalités de réaffectation du fonctionnaire au terme de son congé de solidarité familiale en cas de suppression (ou de transformation, pour les fonctionnaires à temps non complet) de son poste. Concrètement, si durant l'absence de l'agent, son emploi est supprimé ou transformé, l'autorité territoriale doit réaffecter l'agent dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail et si l'agent le demande, il peut être affecté dans un emploi plus proche de son domicile.

Congé d'adoption

L'article L.631-8 du CGFP prévoit que le fonctionnaire en activité a droit au congé d'adoption pour une durée égale à celle prévue par l'article L. 1225-37 du Code du Travail.

Le présent décret vient préciser les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement, tel que suit :

- ce congé peut être accordé au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les 8 mois suivant cette date (*jusqu'alors, le congé débutait le jour de l'arrivée de l'enfant ou au cours de la période de 7 jours consécutifs qui précède son arrivée*)
- les périodes de congé d'adoption peuvent être fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune

Les dispositions relatives au congé adoption sont applicables aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter de la date de son entrée en vigueur.

Entrée en vigueur : 22 février 2026



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 18 FÉVRIER 2026

Un vœu du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été adopté à l'unanimité par les membres afin de demander que les dispositions qui figuraient à l'article 2 du décret n° 85-397 du 3 avril

1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT soient intégrées au projet de loi de simplification des normes applicables aux collectivités territoriales.

En effet, lors du processus de codification de la partie réglementaire intervenu le 1^{er} février 2025, cette disposition qui prévoyait que : « les dispositions du présent décret ne font pas obstacle à la conclusion entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales de conditions plus avantageuses » avait été supprimée, sans concertation alors même que ces travaux de codification devaient s'effectuer à droit constant.

Cela a provoqué de facto une remise en cause des accords existants, en l'absence de base légale et réglementaire et ne permet pas, par ailleurs, la négociation de nouveaux accords ou leur actualisation, notamment à l'issue des prochaines élections professionnelles.

Philippe LAURENT a souligné « *qu'il s'agit d'une perte de droits et de chance pour bénéficier d'un dialogue social fructueux et qualitatif dont sont privés communément les organisations syndicales et les employeurs territoriaux* ». Il s'est dit également « *profondément attaché au dialogue social, que ce soit au sein du CSFPT ou dans les collectivités territoriales* », ce que l'ensemble des membres du CSFPT ont confirmé.

Ce vœu va être transmis aux ministres concernés, David AMIEL, ministre délégué chargé de la Fonction publique et Françoise GATEL, ministre de l'Aménagement du territoire et de la décentralisation ainsi qu'à la Directrice générale des collectivités locales qui assistait à la séance.

Deux projets de décret étaient inscrits à l'ordre du jour :

Le 1er texte était un projet de décret portant modification des modalités d'organisation et actualisation des dispositions relatives aux épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière sportive et de l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives

Le décret a pour objet de rendre facultative l'épreuve physique du concours d'accès au cadre d'emplois des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (CTAPS) qui était initialement une épreuve obligatoire d'admission ; cette épreuve facultative est de type « terrestre » ou « aquatique ». Le dispositif de dispense associé est par conséquent supprimé.

De plus, pour les concours d'accès aux cadres d'emplois des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives (ETAPS) et des opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives

(OTAPS), le texte modifie le dispositif de dispense qui était initialement réservé aux femmes enceintes en l'étendant désormais en faveur des femmes venant d'accoucher ainsi qu'à celles allaitantes. La note attribuée aux candidates dispensées est fixée à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours. Le texte supprime par ailleurs la possibilité de dispense des candidats blessés au moment des épreuves physiques.

Par ailleurs, ce décret harmonise la durée de l'épreuve orale d'admission du concours d'opérateur avec les candidats aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie C, étant donné que l'épreuve orale d'admission, pour ces candidats, est de quinze minutes.

Il actualise également la nomenclature du niveau de diplôme nécessaire dans le cadre du concours pour le recrutement des conseillers, suite aux évolutions du décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Enfin, le texte prévoit l'actualisation des décrets précités afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du CGFP depuis le 1^{er} mars 2022.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime



SÉANCE DU 18 FÉVRIER 2026

Le 2ème texte était un projet de décret portant modification de la nature et des modalités de dispense des épreuves physiques des concours d'accès aux cadres d'emplois de la filière police municipale et de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale prévu à l'article 6 du décret du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Le décret a pour objet de substituer aux épreuves physiques prévues pour les concours de trois cadres d'emplois de la filière police municipale et l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des chefs de service de police municipale, les épreuves physiques actuellement prévues pour les concours de la police nationale. Les candidats seront ainsi soumis au test d'endurance cardio-respiratoire ou test « Luc léger » et au « parcours d'habileté motrice ».

Ce décret revoit également le dispositif de dispense des épreuves physiques. Actuellement réservé aux seules femmes enceintes, le décret étend le dispositif aux femmes venant d'accoucher ainsi qu'à celles allaitantes. La note attribuée aux candidates bénéficiant du dispositif est fixée à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours et plafonnée à 10/20.

Enfin, le décret procède à une actualisation des références textuelles pour tenir compte du nouveau CGFP.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime

La prochaine séance du CSFPT aura lieu le 8 avril 2026



APPRENTISSAGE ET PRISE EN CHARGE

Les baisses consécutives des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et les conséquences de l'inflation avec la hausse des coûts fixes (énergie et matières premières) ont impacté financièrement certains pôles de formation notamment dans le secteur de l'industrie. Malgré la mise en oeuvre de mesures drastiques, ces derniers afin d'assurer la pérennité des prestations de formation ont appliqué des frais de dossier annuels de 990 euros par apprenti. La création de cette charge supplémentaire est source d'inquiétude importante pour les entreprises concernées. Elle va grever leur budget et risque de freiner à l'avenir le recrutement d'apprentis alors que le besoin est important et qu'ils participent à la redynamisation de l'industrie. Il souhaiterait connaître la position et les intentions du

Les baisses des niveaux de prise en charge depuis 2023 sont intervenues dans une logique de recherche de soutenabilité financière de l'apprentissage. En effet, depuis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, l'apprentissage a connu un essor exponentiel qui n'a pas été sans conséquence sur les finances publiques. Pour autant, le Gouvernement reste pleinement engagé pour sécuriser la pérennité de cette politique publique qui constitue un levier essentiel pour l'insertion professionnelle des jeunes et le développement des compétences, particulièrement dans les secteurs les plus essentiels comme celui de l'industrie. En outre, des dispositifs de soutien financier aux organismes de formation existent. Des enveloppes dédiées aux dépenses d'investissement et de fonctionnement sont allouées aux régions pour qu'elles puissent contribuer au financement des Centres de formation d'apprentis (CFA) quand des besoins d'aménagement du territoire et de développe-

ment économique le justifient. Par ailleurs, l'application de frais de dossier imputés à l'apprenti paraît de nature à compromettre l'égalité d'accès à l'apprentissage. Aussi, il convient de rappeler que la gratuité de la formation est garantie pour l'apprenti conformément à l'article L. 6211-1 du code du travail. Ce principe de gratuité a été réaffirmé récemment par la proposition de loi visant à un meilleur encadrement de l'enseignement supérieur privé à but lucratif pour mieux protéger les étudiants. Si la réforme de 2018 a bien permis une démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur, il apparaît aujourd'hui indispensable d'instaurer des garanties pour protéger les étudiants, et de rappeler à tous les CFA, qu'ils relèvent de l'enseignement privé ou du public, que l'apprentissage est un dispositif gratuit et, par conséquent, de protéger les apprentis et futurs apprentis contre les abus dont ils peuvent faire l'objet. Il a en effet été constaté que certaines pratiques contractuelles des CFA imposent des charges financières excessives et injustifiées aux apprentis et aux candidats à l'apprentissage. Ces pratiques créent des barrières à l'accès à la formation et fragilisent le parcours des jeunes. En revanche, les niveaux de prise en charge versés par les opérateurs de compétences aux entreprises peuvent être inférieurs au coût réel de la formation au sein du CFA. Dans ce cas, le reste à charge prévu par la convention de formation entre l'employeur et le CFA doit être payé par l'entreprise. Enfin, une attention particulière continuera d'être portée au secteur industriel. C'est dans cette logique que le Gouvernement travaille afin de permettre aux branches professionnelles de valoriser les financements de l'apprentissage vers les certifications ouvertes à l'apprentissage qu'elles jugeront prioritaires et en fonction de leurs besoins en effectifs dans le cadre d'une enveloppe maîtrisée. Le secteur industriel pourrait ainsi moduler des financements à la hausse à compter de l'entrée en vigueur de la mesure prévue pour 2026.

[Lire la question écrite](#)

LA COLLECTIVITÉ NE PEUT PAS SE PORTER CAUTION DU LOGEMENT D'UN AGENT

Des règles spécifiques en matière d'aides s'appliquent aux collectivités territoriales. A ce titre, il est de jurisprudence constante qu'une aide non prévue par la loi est illégale. Les dispositions des articles L 312-3 et R 312-8 à 10 du code de la construction et de l'habitation et L.3231-4 et L 3231-5 du code général des collectivités territoriales, s'agissant des seules communes, prévoient la possibilité pour les collectivités territoriales d'apporter leur aide à une personne privée mais uniquement pour garantir ou cautionner un emprunt. Il apparaît ainsi que la possibilité pour une commune ou toute autre collectivité territoriale, de se porter caution pour le paiement de loyers, qu'il s'agisse de ses agents ou de toute autre personne, n'entre pas dans le cadre légal du code de la construction et de l'habitation ni de celui du code général des collectivités territoriales. Toutefois, en vertu de l'article 6 de la loi n° 90-449 du 31 mai 1990 visant la mise en oeuvre du droit au logement, le Fonds de solidarité pour le logement, créé dans chaque département et dont la gestion lui est confiée, peut

accorder dans les conditions définies par son règlement intérieur, des aides financières sous forme de cautionnement, prêts ou avances remboursables, garanties ou subventions à des personnes qui éprouvent des difficultés particulières, en raison notamment de l'inadaptation de leurs ressources ou de leurs conditions d'existence, pour accéder à un logement. Enfin, pour se prémunir d'éventuels impayés, les propriétaires bailleurs ont la possibilité de souscrire la garantie des loyers impayés (GLI) qui est un produit assurantiel.

[Lire la question écrite](#)



QUESTIONS PARLEMENTAIRES (SUITE)

INDEMNISATION CHÔMAGE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX RÉVOQUÉS POUR FAUTE GRAVE

Ayant révoqué un agent convaincu de détournement de fonds et condamné par la justice pour ces faits, des communes ont été dans l'obligation d'indemniser l'intéressé, celui-ci étant alors reconnu comme « involontairement privé d'emploi ». Cette situation qui oblige les communes victimes de détournement à indemniser le coupable est aussi incompréhensible que révoltante pour les citoyens et les contribuables. Le Gouvernement envisage de prendre une initiative de bon sens afin qu'une collectivité territoriale victime d'un préjudice n'ait pas à indemniser l'auteur de celui-ci, surtout lorsqu'elle dispose de moyens très limités, à l'instar des petites communes rurales.

Conformément aux dispositions des 1° et 2° de l'article L. 5424-1 du code du travail, l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ouverte aux agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels), dans les mêmes conditions que les agents du secteur privé, à savoir que l'agent a été involontairement privé d'emploi et conformément à l'article L. 5422-1, qu'il soit apte au travail et qu'il recherche un emploi qui satisfasse à des conditions d'âge et d'activité antérieure. Les cas dans lesquels un agent se verrait privé de son emploi de manière involontaire sont précisés à l'article 2 du règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage, ainsi qu'aux articles 2 et 3 du décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public. C'est le cas notamment pour les agents ayant fait l'objet d'un licenciement pour tout motif ou d'une radiation d'office. En effet, le juge administratif a confirmé à plusieurs

reprises (CE, 25 janvier 1991, n° 97015 et CE 9 octobre 1992, n° 96359) que la révocation d'un agent était constitutive, pour ce dernier, d'une privation involontaire d'emploi et donc que le licenciement pour motif disciplinaire des fonctionnaires territoriaux ne les privait pas de l'aide au retour à l'emploi - ARE. Cette allocation vise à permettre à l'agent de percevoir un moyen de subsistance en cas de perte d'emploi et dans l'attente d'un nouvel emploi. Elle doit être regardée comme un revenu d'inactivité dont la suppression ne peut pas être envisagée à titre de sanction. Il revient le cas échéant au juge pénal de prononcer les sanctions y compris financières à l'encontre des agents publics ayant commis une faute, notamment à la suite de la plainte formée par la commune victime de ces agissements.

[Lire la question écrite](#)



DISPONIBILITÉ D'OFFICE ET LICENCIEMENT

Mme A., adjoint technique territorial, a été placée en congé de maladie ordinaire durant 1 an. Le comité médical départemental l'a déclarée apte à reprendre ses fonctions à l'issue de ce congé, avec recommandation d'une reprise à mi-temps thérapeutique.

Par un arrêté du 19 mars 2021, le maire de Pélissanne a placé Mme A. en disponibilité d'office pour raison de santé jusqu'à sa réintégration à temps partiel thérapeutique à 50 %.

Un poste a été proposé à Mme A. à compter du 8 septembre 2021, qu'elle n'a pas rejoint. En conséquence, le maire a prononcé son licenciement, en se fondant sur les dispositions de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987 (refus de poste à l'issue d'un congé de maladie).

Le Conseil d'Etat rappelle que, lorsqu'un fonctionnaire est placé en disponibilité d'office, il ne peut être licencié que s'il a refusé successivement trois postes proposés en vue de sa réintégration.

Or, Mme A. était bien en disponibilité d'office pour raison de santé et n'avait pas refusé trois postes successifs. Le Conseil d'Etat a donc jugé le licenciement illégal.

Cette décision rappelle que le régime juridique applicable au licenciement dépend strictement de la position statutaire de l'agent et que l'administration ne peut pas invoquer les règles du refus de poste à l'issue d'un congé maladie lorsque l'agent est déjà en disponibilité d'office.

Consulter la décision du [Conseil d'Etat du 3 février 2026](#)

AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE LIÉES À LA PARENTALITÉ ET AUX ÉVÈNEMENTS FAMILIAUX : UN DÉCRET REQUIS SOUS 6 MOIS

L'article L.622-1 du CGFP dispose que « *les agents publics bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité, notamment les autorisations d'absence prévues à l'article L. 1225-16 du code du travail, et à l'occasion de certains événements familiaux* ».

La publication d'un décret en Conseil d'Etat était expressément prévue par les textes afin de définir précisément les autorisations spéciales d'absence ainsi que leurs conditions d'octroi.

A ce jour, les employeurs publics en attendent toujours la publication.

Le Conseil d'Etat enjoint au Premier Ministre de prendre les mesures réglementaires qu'implique nécessairement l'application de l'article L. 622-1 du CGFP, dans un délai de six mois à compter de la notification de la décision.

Consulter la décision du [Conseil d'Etat du 10 décembre 2025](#)

DISCIPLINE ET RÉVOCATION

Une secrétaire de mairie recrutée en 2003 comme adjoint administratif (cat. C) a bénéficié entre 2008 et 2013 de plusieurs promotions successives jusqu'au cadre d'emplois d'attaché territorial. A la faveur d'un arrêt maladie, il est apparu,

- qu'elle n'a jamais été inscrite sur une liste d'aptitude ni régulièrement nommée stagiaire puis titularisée dans les cadres d'emplois de rédacteur et d'attaché territorial
- que son dossier individuel a disparu alors qu'elle en assurait seule la conservation
- qu'une délibération fondant l'attribution d'un régime indemnitaire n'existe pas dans les registres
- qu'un lave-linge acheté par la commune a été utilisé à titre personnel

La commune prononce la révocation.

Le juge

- considère que la matérialité des faits est établie (avancements obtenus par manœuvres, attribution induue d'un régime indemnitaire, usage personnel d'un bien communal)
- qualifie ces faits de manquements graves aux obligations d'intégrité, de probité, de dignité et de loyauté
- juge que la révocation n'est pas disproportionnée, eu égard à la gravité, à la réitération des faits et aux fonctions de confiance exercées

Consulter la décision de la [Cour Administrative d'Appel de Lyon du 7 janvier 2026](#)