



N°1 – Janvier 2026

# Sommaire

- TEXTES
- CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES
- JURISPRUDENCE
- QUESTIONS ECRITES
- VOS QUESTIONS
- CSFPT
- VU SUR LE WEB

## Le mot du service

Dans ce numéro, vous trouverez des informations sur les dernières mesures concernant la loi de financement de la sécurité sociale, l'autorisation spéciale d'absence pour les agents engagés dans une procédure d'adoption et sur les élections professionnelles.

Très belle année 2026 !

Bonne lecture et à très bientôt pour de nouvelles mises à jour.



## TEXTES

### LOI DE FINANCEMENT DE LA SECURITE SOCIALE

**Loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026** comporte différentes mesures qui peuvent avoir un impact sur les agents territoriaux dont notamment :

- **L'instauration d'un congé supplémentaire de naissance** s'ajoutant aux congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption applicables aux agents publics à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 (*article 99*).

Ce congé supplémentaire de naissance, qui ne remplacera pas le congé parental, est mentionné dans les articles *L.631-1, L.631-3, L.631-8 et L.631-9 du code général de la fonction publique*.

Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. La durée du congé sera, au choix du parent, **d'un ou deux mois**.

*L'article L.631-1 du CGFP* prévoit le maintien d'une fraction du traitement de l'agent durant le congé de naissance supplémentaire, cette fraction est dégressive entre le premier et le deuxième mois, et ne peut être inférieure à 50% du traitement.

**Les conditions d'attribution et d'indemnisation du congé supplémentaire de naissance seront ultérieurement précisées par décret.**

Le texte fixe l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance au 1<sup>er</sup> janvier 2026. Dans un communiqué du 29 décembre 2026, le gouvernement a indiqué que ce nouveau congé ne pourrait pas entrer en vigueur à cette date, mais qu'il serait **accessible à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026** pour les parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

- **La réforme du cumul emploi retraite**

L'article 102 modifie le régime du cumul emploi retraite. Le **recours au cumul emploi-retraite sera facilité à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2027**, pour les personnes partant à la retraite après cette date :

- avant l'âge légal de 64 ans, la pension sera totalement écrétée à hauteur des revenus d'activité, dès le premier euro, pour valoriser la retraite progressive ;
- de 64 à 67 ans, un cumul emploi-retraite partiel est instauré. La pension sera écrétée à hauteur de 50% des revenus d'activité qui dépassent un seuil d'environ 7 000 euros annuels ;
- après 67 ans, le cumul emploi-retraite sera libre, sans limite et avec la création de droit à une seconde pension.

- **Carrières longues et bonifications enfants**

L'article 104 instaure une bonification d'un trimestre par enfant pour les femmes fonctionnaires ayant des enfants nés après le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> septembre 2026.



- **Le nouveau calendrier de relèvement des âges légaux et durées d'assurance**

La loi **suspend**, jusqu'à janvier 2028, le calendrier d'augmentation de l'âge légal de départ en retraite et de la durée d'assurance inscrit dans la **loi du 14 avril 2023 portant réforme des retraites**. Cette suspension concerne les générations 1964 à 1968 qui pourront partir un trimestre plus tôt. L'article 105 encadre cette suspension du calendrier de relèvement de l'âge légal et de la durée d'assurance pour les pensions prenant effet à compter du 1er septembre 2026. L'adoption de la suspension prévoit que les règles actuellement en vigueur restent inchangées jusqu'au 31 août 2026 pour les générations 1964 à 1968. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026, les nouvelles dispositions s'appliqueront, les personnes nées entre 1964 et 1968 pourraient partir un trimestre plus tôt.

- **Encadrement de la prescription des arrêts de travail**

Un décret doit être pris pour définir un plafond pour la durée maximale des arrêts de travail. Ce plafond ne pourra pas être inférieur à un mois pour une première prescription et à deux mois pour une prolongation de prescription. Les médecins pourront déroger à ces plafonds au regard de la situation du patient et en prenant en compte les recommandations de la Haute Autorité de santé (HAS). Les médecins devront, à compter du 1er septembre 2026, faire figurer les motifs de l'arrêt à des fins de contrôle par l'assurance maladie.

*Jo du 31 décembre 2025*

## SAPEURS-POMPIERS PROFESSIONNELS

**Le décret n°2026-18 du 20 janvier 2026 portant diverses mesures relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux sapeurs-pompiers professionnels** 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.

*Jo du 21 janvier 2026*

## CODE ELECTORAL

**Le décret n°2026-8 du 8 janvier 2026 pris en application de l'article L. 52-18-4 du code électoral et portant diverses modifications du code électoral**, créé par l'article 12 de la loi n° 2024-247 du 21 mars 2024 renforçant la sécurité et la protection des maires et des élus locaux vient définir les modalités d'application du nouveau chapitre V ter du code électoral relatif à la protection des candidats. En outre, il modifie des dispositions du code électoral relatives, d'une part, à la durée du mandat des membres de la commission prévue à l'article L. 19 du code électoral et, d'autre part, à la centralisation des résultats lors de l'élection des conseils d'arrondissement, des conseils municipaux de Lyon et Marseille et du Conseil de Paris en conséquence de la loi n° 2025-795 du 11 août 2025 visant à réformer le mode d'élection des membres du conseil de Paris et des conseils municipaux de Lyon et de Marseille.



Il procède enfin à des corrections légistiques du décret n° 2025-1059 du 3 novembre 2025 relatif à la dématérialisation complète de l'établissement et de la résiliation d'une procuration et portant diverses modifications du code électoral.

*Jo du 9 janvier 2026*

## AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR LES AGENTS ENGAGES DANS UNE PROCEDURE D'ADOPTION

**Le décret n°2025-1439 du 31 décembre 2025 relatif aux autorisations d'absence du salarié engagé dans une procédure d'adoption** détermine le nombre d'autorisations d'absence dont bénéficient les salariés qui sollicitent l'agrément en vue d'adoption. Ce texte est pris pour l'application de l'article 2 de la loi n°2025-595 du 30 juin 2025 visant à protéger les personnes engagées dans un projet parental des discriminations au travail.

Le texte insère un article D.1225-11-2 dans le code du travail **fixant le nombre maximal d'autorisations d'absence à cinq jours par procédure d'agrément**.

**Rappel** : en application de l'article L.622-1 du code général de la fonction publique, 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. L'article L.1225-16 du code du travail permet aux agents publics de bénéficier d'autorisations d'absence lorsqu'ils sont engagés dans une procédure d'adoption.

*Jo du 1<sup>er</sup> janvier 2026*

## ELECTIONS PROFESSIONNELLES

**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** a pour objet de simplifier et d'harmoniser certaines règles relatives à l'organisation des élections professionnelles et à la composition des instances de dialogue social dans la fonction publique, notamment en rapprochant les dispositions applicables aux trois versants et aux différentes instances concernées.

Les dispositions électorales prévues au chapitre I<sup>er</sup> du décret entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique. Les dispositions du chapitre II du décret consacrées à la composition des instances de dialogue social entrent en vigueur le lendemain du jour de sa publication.

Les principaux apports du décret :

**Pour les comités sociaux territoriaux (CST) :**

- L'**article 3** modifie l'article R.211-40 du CGFP et entraîne l'**inéligibilité au CST des fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel de direction** exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le comité social territorial est placé.



- **L'article 4** modifie l'article R.211-41 du CGFP. Désormais, chaque liste de candidats des représentants du personnel comprend un nombre de noms au moins égal aux deux tiers des sièges à pourvoir et au plus au double du nombre total de sièges à pourvoir.
- **L'article 7** modifie l'article R.211-62 du CGFP. Lorsque l'inéligibilité d'un ou plusieurs candidats est reconnue dans un délai désormais de huit jours francs et non plus cinq jours suivant la date limite de dépôt des listes, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste pour permettre d'apporter les rectifications nécessaires.
- **L'article 14** modifie l'article R.211-138 du CGFP qui prévoit que le procès-verbal récapitulant l'ensemble des opérations électORALES doit désormais mentionner le nombre de votes blanc ainsi que la répartition des sièges entre les listes.

*Jo du 1<sup>er</sup> janvier 2026*

## RETRAITE : ACHAT D'ANNEES D'ETUDES

**Le décret n°2025-1340 du 26 décembre 2025 relatif au rachat d'années d'études** procède à la codification des dispositions relatives au rachat d'années d'études des fonctionnaires, magistrats et militaires. Par ailleurs, il actualise le barème de rachat et étend ce dernier jusqu'à l'âge de 66 ans inclus.

Les dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2026 et s'appliquent aux demandes effectuées à compter de cette même date.

*Jo du 27 décembre 2025*

## FONCTION PUBLIQUE D'ETAT

**Le décret n°2025-1341 du 26 décembre 2025 relevant le taux de la contribution employeur due au compte d'affectation spéciale « Pensions » au titre des fonctionnaires civils de l'Etat et des magistrats** opère une hausse de 4 points du taux de la contribution employeur due au compte d'affectation spéciale « Pensions » au titre des fonctionnaires civils de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026.

*Jo du 27 décembre 2025*

## RELATION DU PUBLIC AVEC L'ADMINISTRATION

**Le décret n°2025-1369 du 26 décembre 2025 pris pour l'application des dispositions des articles L. 115-2 et L. 115-3 du code des relations entre le public et l'administration** crée un article R. 115-4 du code de la relation du public avec l'administration qui fixe les modalités de désignation et d'habilitation des agents mentionnés aux articles L. 115-2 et L. 115-3 du même code par leurs autorités hiérarchiques.



Il crée également un article R. 115-5 qui fixe les modalités de mise en œuvre des mesures de suspension de l'octroi ou du versement d'une aide publique et de rejet de la demande ou de versement d'une aide publique prévues à l'article L. 115-3 de ce même code.

Les dispositions de l'article R. 115-4 du code des relations entre le public et l'administration entrent en vigueur le lendemain de la publication du présent décret (29/12/2025). Celles de l'article R. 115-5 du même code entrent en vigueur à compter du premier jour du troisième mois qui suit celui de la publication du présent décret (01/03/2026).

**Jo du 28 décembre 2025**

## ACCIDENTS DE TRAVAIL /MALADIES PROFESSIONNELLES ET SAPEURS-POMPIERS

**Le décret n°2025-1349 du 26 décembre 2025 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale** modifie les tableaux de maladies professionnelles n°16 bis et n°30 afin d'intégrer dans la liste des travaux susceptibles de provoquer les maladies décrites, les activités de lutte contre les incendies, comprenant les formations exposantes, les actions de lutte, le déblai et le nettoyage du matériel utilisé pour ces activités. Il procède également à l'ajout des activités de sauvetage et de déblaiement lors des effondrements de constructions à la liste des travaux figurant dans le tableau n°30.

**Jo du 28 décembre 2025**

**L'arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026** fixe les taux de cotisation « Accidents du travail et maladies professionnelles » (AT/MP) applicables en 2026.

Pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics hors secteur médico-social, le taux est fixé à 1,66 %.

Pour les établissements publics médico-sociaux des collectivités territoriales, le taux est fixé à 1,30 %.

**Jo du 31 décembre 2025**

## POLICE MUNICIPALE

**Le décret n°2025-1344 du 26 décembre 2025 portant diverses modifications du code de la sécurité intérieure** modifie le livre VI du code de la sécurité intérieure et le décret n°2022-210 du 18 février 2022 relatif aux brigades cynophiles de police municipale et modifiant le livre V du code de la sécurité intérieure. Le décret reporte la durée de la dérogation permettant aux agents de police municipale détenteurs d'une attestation de réussite à une formation correspondant à la spécialité cynophile d'exercer les fonctions de maîtres-chiens de police municipale sans avoir suivi, avec succès, la formation préalable devant être organisée spécifiquement par le CNFPT.

**Jo du 28 décembre 2025**



## INFIRMIER

**Le décret n°2025-1306 du 24 décembre 2025 relatif aux activités et compétences de la profession d'infirmier** précise les domaines d'activité et de compétence de l'infirmier diplômé d'Etat. Il définit notamment l'exercice infirmier ainsi que les modalités de la consultation infirmière.

Le décret n°2012-1420 du 18 décembre 2012 portant statut particulier du cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux prévoit en son article 2 que les membres du cadre d'emplois exercent leurs fonctions dans les collectivités dans les conditions et les domaines prévus par l'article L. 4311-1 du code de la santé publique, et qu'ils accomplissent les actes professionnels et dispensent les soins infirmiers sur prescription ou conseil médical, ou dans le cadre du rôle propre qui leur est dévolu.

L'article 1<sup>er</sup> du décret n°2025-1304 du 24 décembre 2025 prévoit que pour exercer les missions définies au II de l'article L. 4311-1, l'infirmier réalise les actes et soins infirmiers en tenant compte de l'évolution scientifique et technique des pratiques, des données probantes et dans le respect des règles déontologiques de la profession mentionnées aux articles R. 4312-1 et suivants ainsi que des droits de la personne, selon les domaines d'activité et de compétence suivants :

- Elaborer des diagnostics infirmiers et définir les interventions adaptées à mettre en œuvre pour une personne ou un groupe de personnes pouvant s'intégrer, lorsque requis, dans un projet de soins personnalisé existant ;
- Initier, entreprendre, mettre en œuvre et évaluer les soins infirmiers à visée de dépistage, préventive, éducative, diagnostique, thérapeutique, relationnelle et palliative, en particulier dans le cadre d'une consultation infirmière, afin de protéger, maintenir, restaurer et promouvoir la santé physique et mentale des personnes. Assurer les soins relationnels permettant d'apporter un soutien psychologique, qui s'inscrivent dans une prise en charge globale de la personne ;
- Concourir à l'évaluation de l'autonomie et soutenir les capacités autonomes en vue de favoriser le maintien, l'insertion ou la réinsertion des personnes dans leur milieu de vie, notamment lors de la réalisation de soins liés aux fonctions d'entretien et de continuité de la vie ;
- Participer à la prévention, à l'évaluation et au soulagement de la douleur et de la détresse physique et psychique des personnes, particulièrement en fin de vie ;
- Contribuer à la mise en œuvre de traitements par le recueil de données et informations relatives à la personne et à son entourage, la surveillance clinique, la mise en place d'une démarche thérapeutique, l'application de prescriptions et la contribution à la conciliation médicamenteuse ;
- Prescrire des produits de santé et des examens complémentaires adaptés à la situation clinique et dans ses domaines de compétences. Ces produits et examens sont énumérés par un arrêté qui précise les conditions et modalités de ces prescriptions ;
- Concevoir, conduire et mettre en œuvre une démarche d'éducation à la santé, d'éducation thérapeutique, de dépistage et de repérage auprès d'une personne ou d'un groupe de personnes et des actions de santé publique dans le cadre de projets de promotion et de



prévention en santé communautaire et populationnelle, en prenant en compte les enjeux environnementaux ;

- Organiser et planifier les soins infirmiers, participer aux soins de premier recours, à la coordination et à la continuité des activités de soins dans le cadre de la collaboration pluriprofessionnelle et à l'orientation des personnes vers le professionnel adapté ;
- Accompagner ses pairs, les étudiants et les autres professionnels afin de permettre le développement de leurs compétences ;
- Mettre en œuvre des actions de développement de compétences, produire des documents et contribuer à l'innovation et à la recherche scientifique afin d'optimiser la qualité et la sécurité des activités et des soins, dans le cadre d'une démarche scientifique d'amélioration continue des pratiques professionnelles ;
- Participer à des actions de secours, de médecine de catastrophe et d'aide humanitaire, ainsi qu'à toute action coordonnée des professions de santé et des professions sociales conduisant à une prise en charge globale des personnes.

En outre, dans le cadre de son exercice, l'infirmier peut réaliser une consultation infirmière et élaborer des diagnostics infirmiers entendus comme l'identification des besoins de santé relevant du champ de compétences infirmier. La consultation infirmière comprend notamment, par l'analyse de la situation de la personne et de son environnement, et par la mise en œuvre, à partir d'un raisonnement clinique, d'une démarche préventive ou thérapeutique relevant de ses domaines de compétences :

- Lors de l'entretien clinique, l'observation, le recueil et l'analyse de toutes les informations et données cliniques nécessaires à l'évaluation de l'état de santé de la personne ;
- L'élaboration et la détermination d'actions et d'objectifs de soins infirmiers ;
- La réalisation, l'évaluation ou l'adaptation des soins infirmiers, comprenant si nécessaire l'établissement de prescriptions infirmières de produits de santé et d'examens complémentaires qui figurent sur la liste mentionnée au I de l'article L. 4311-1 ;
- Dans le cadre d'une collaboration pluriprofessionnelle, l'organisation et la coordination des interventions au sein du parcours de santé.

**Jo du 26 décembre 2025**

## EXONERATION DE COTISATIONS PATRONALES DE SECURITE SOCIALE

**Le décret n°2025-1446 du 31 décembre 2025 relatif aux modalités d'application de divers dispositifs d'exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale** fixe les seuils de rémunérations en-deçà desquels les réductions de cotisations patronales d'assurance maladie et d'allocations familiales sont applicables.

Il rehausse par ailleurs le taux de droit commun de la cotisation patronale d'assurance vieillesse déplafonnée au régime général et dans plusieurs régimes spéciaux, en contrepartie de la baisse concomitante du taux de la cotisation accidents du travail et maladies professionnelles, et en tire les



conséquences sur les valeurs maximales du coefficient de calcul de la réduction générale dégressive unique.

*Jo du 1<sup>er</sup> janvier 2026*

## ELECTIONS : SDIS

**Arrêté du 5 janvier 2026 fixant la date limite des élections des représentants des communes et des établissements publics de coopération intercommunale au conseil d'administration du service d'incendie et de secours et des élections des représentants des sapeurs-pompiers et des fonctionnaires territoriaux du service départemental d'incendie et de secours n'ayant pas la qualité de sapeurs-pompiers professionnels à la commission administrative et technique des services d'incendie et de secours** fixe la date des élections au **22 juillet 2026**.

*Jo du 10 janvier 2026*

## RETRAITE : IRCANTEC

**L'arrêté du 19 décembre 2025 portant modification de l'arrêté du 30 décembre 1970 relatif aux modalités de fonctionnement du régime de retraites complémentaire des assurances sociales institué par le décret n°70-1277 du 23 décembre 1970** modifie l'article 9 bis de l'arrêté du 30 décembre 1970, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026, le taux : «125 %» est remplacé par le taux : «127 %».

*Jo du 24 décembre 2025*

## FRAIS DE DEPLACEMENT

**L'arrêté du 21 novembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat** modifie certains montants des indemnités de mission occasionnés par les déplacements temporaires à l'étranger prévus par l'annexe 1 de l'arrêté du 3 juillet 2006 relative au montant des indemnités journalières de mission temporaire à l'étranger.

*Jo du 26 novembre 2025*



## CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

### AUGMENTATION DES TAUX DE COTISATIONS AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2026 : CONTRIBUTION ET SURCOTISATION

#### Note de la CNRACL du 19 décembre 2025

Poursuite en 2026 de l'augmentation progressive du taux de contribution employeurs à la CNRACL telle que prévue dans le décret n°2025-86 du 30 janvier 2025.

**Le taux de contribution employeurs à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 est de 37,65 %.**

Rappel : l'augmentation du taux de contribution employeurs est progressive jusqu'à atteindre 43,65 % en 2028.

A noter que la hausse du taux de contribution a un impact sur le calcul des taux de la retenue surcotisée due à la CNRACL.

Les nouveaux taux sont à prendre en compte pour toutes demandes de surcotisation par le fonctionnaire à temps partiel ou à temps non complet.

### CONTROLE DE LEGALITE

**La circulaire interministérielle relative à l'exercice des missions de conseil juridique et de contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales et de leurs groupements du 22 décembre 2025** porte sur l'exercice de la mission de contrôle de légalité en tant que mission prioritaire des préfectures, s'accompagnant également d'une mission de conseil.

Elle définit les actes relevant des priorités thématiques nationales en matière de contrôle de légalité, les modalités d'élaboration d'une stratégie locale de contrôle en lien avec l'exercice de la mission de conseil et, enfin, l'animation et le suivi de la politique du contrôle de légalité.

La circulaire rappelle que le contrôle de légalité est un contrôle :

- a posteriori exercé sur les actes des collectivités territoriales ;
- visant à vérifier la légalité des actes et non leur opportunité ;
- faisant intervenir le préfet en amont d'une phase contentieuse.

La circulaire définit les actes relevant des priorités thématiques nationales en matière de contrôle de légalité dont :

- la commande publique ;
- l'urbanisme ;
- la fonction publique territoriale ;
- le respect des principes de la République.



Le contrôle en matière de fonction publique territoriale doit s'articuler autour de quatre types d'actes identifiés comme susceptibles de présenter le plus de risque face aux enjeux poursuivis :

- Les actes de recrutement de fonctionnaires et d'agents contractuels sur les emplois fonctionnels de direction des conseils régionaux, départementaux et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- Les délibérations fixant le régime indemnitaire des emplois fonctionnels de direction des conseils régionaux, départementaux et des communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 10 000 habitants ;
- Dans ces mêmes collectivités, les actes de recrutement des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales ;
- Les délibérations portant création des emplois de secrétaire général de mairie exerçant dans les communes de moins de 3 500 habitants.

## FINANCEMENT DES FRAIS DE FORMATION DES APPRENTIS PAR LE CNFPT : CAMPAGNE 2026

Le CNFPT prend en charge, depuis 2020, les frais pédagogiques des apprentis effectuant leur alternance au sein de la fonction publique territoriale. Ces frais de formation sont versés directement aux centres de formation d'apprentis (CFA).

Les collectivités doivent d'abord déclarer leurs besoins en recrutement d'apprentis lors de la phase de recensement. À l'issue de cette étape, le CNFPT leur alloue un nombre de contrats d'apprentissage. Les collectivités peuvent alors déposer, pour chaque contrat, un accord préalable de financement (APF). Une convention est ensuite signée entre le CFA, l'apprenti et la collectivité.

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**.

### Démarches

#### 1. Recensement des intentions de recrutement

Chaque année, le CNFPT conduit un **recensement** des intentions de recrutement d'apprentis, auprès des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant.

Pour ce faire, un **espace est accessible depuis IEL** (rubrique « apprentissage ») pour consigner le nombre de contrats d'apprentissage estimés pour l'année civile. Le recensement 2026 se déroulera **du 19 janvier au 20 mars 2026**.

La collectivité doit renseigner les éléments suivants :



- **Le métier en tension** correspondant au diplôme repéré à partir du référentiel des certifications éligibles au financement
  - **Le nombre de contrats d'apprentissage** démarrant en 2026 pour chacun des métiers ciblés
  - **Le nombre d'équivalents temps plein inscrits** au tableau des emplois permanents de la collectivité au moment de la demande (=état du personnel annexé au budget). Ce critère servira de base à une pondération en cas de demandes supérieures à l'enveloppe budgétaire disponible en 2026.

*Un tutoriel est accessible sur le site du CNFPT.*

## 2. Attribution des allocations

A partir du recensement, le CNFPT attribue un nombre de contrat à chaque collectivité. Cette information, notifiée par courriel à la collectivité, est également accessible sur le tableau de bord de la plateforme apprentissage.

## 3. Création des accords préalables de financement (APF)

Une demande d'accord préalable de financement doit être déposée sur la plateforme apprentissage pour chaque contrat alloué. Elle doit être effectuée par la collectivité dans les 3 mois précédent le début d'exécution du contrat, en renseignant les éléments suivants :

- Le code RNCP (doit être fourni par l'organisme de formation) ;
- La catégorie cible ;
- La durée du contrat en mois ;
- Le mois de démarrage du contrat.

La demande d'APF doit être cohérente avec les éléments transmis lors du recensement (métier / diplôme).

Le numéro d'APF doit figurer dans la convention individuelle de formation et devra donc être transmis au CFA.

Un tableau de bord, sur la plateforme apprentissage, permet à la collectivité de suivre l'état de ses demandes d'APF.

## 4. La convention individuelle de formation

La collectivité signe avec le CFA une convention individuelle de formation pour chaque apprenti. Cette convention définit notamment le coût global de la formation et doit être déposée par l'organisme de formation sur la plateforme CELIA.

Le dépôt de la demande de financement se fait ensuite sur <https://inscription.cnfpt.fr/> par le CFA.

**Site du CNFPT**



## JURISPRUDENCE

### SANCTION DISCIPLINAIRE

#### ➤CAA de Bordeaux n°25BX03181 du 2 décembre 2025

Dans cet arrêt, les juges administratifs soulignent l'importance de la proportionnalité des sanctions disciplinaires dans la fonction publique. Les juges d'appel rappellent qu'il appartient au juge de l'excès de pouvoir de rechercher si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

Ils ont considéré en l'espèce que compte tenu de la nature et de la fréquence des écarts de l'agent sur une période de courte durée, une mesure d'exclusion temporaire de fonctions d'une durée de trois mois prononcée par un maire ne revêt pas un caractère disproportionné. Les juges de la Cour d'appel ont annulé le jugement du tribunal administratif qui avait estimé que la sanction d'exclusion temporaire de trois mois était disproportionnée.

### PROCEDURE DISCIPLINAIRE ET ENQUETE ADMINISTRATIVE

#### ➤CE n°471653 du 6 janvier 2026

La transmission au conseil de discipline du rapport établi par l'employeur public à l'issue de l'enquête administrative ne méconnaît pas le principe de la présomption d'innocence, lequel ne saurait faire obstacle à ce que l'autorité hiérarchique, investie du pouvoir disciplinaire, conduise les investigations nécessaires à l'exercice de ce pouvoir.

### PROCEDURE DISCIPLINAIRE : DROIT DE SE TAIRE

#### ➤CE n°490952 du 19 décembre 2024

De l'article 9 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (DDHC) du 26 août 1789 résulte le principe selon lequel nul n'est tenu de s'accuser, dont découle le droit de se taire. Ces exigences s'appliquent non seulement aux peines prononcées par les juridictions répressives mais aussi à toute sanction ayant le caractère d'une punition.

En conséquence, un agent faisant l'objet d'une procédure disciplinaire ne peut être entendu sur les manquements qui lui sont reprochés sans qu'elle soit préalablement informée du droit qu'elle a de se taire. Il en va ainsi, même sans texte, lorsqu'elle est poursuivie devant une juridiction disciplinaire de l'ordre administratif. A ce titre, elle doit être avisée qu'elle dispose de ce droit tant lors de son audition au cours de l'instruction que lors de sa comparution devant la juridiction disciplinaire.

En cas d'appel, la personne doit à nouveau recevoir cette information.

Par conséquent, la décision de la juridiction disciplinaire est entachée d'irrégularité si l'agent comparaît à l'audience sans avoir été au préalable informé du droit qu'il avait de se taire, sauf s'il est établi que la personne poursuivie n'y a pas tenu de propos susceptibles de lui préjudicier.



## CREATION D'UNE COMMUNE NOUVELLE ET SAISINE DU CST

### ➤CE n°468964 du 3 décembre 2025

Un projet de création d'une commune nouvelle en application des dispositions de l'article L. 2113-2 du code général des collectivités territoriales soulève des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de chacune des communes concernées. Dans cette décision, les juges du Conseil d'Etat ont considéré que la consultation du comité social territorial compétent doit intervenir avant que le conseil municipal ne prenne parti sur un tel projet, sans que puisse y faire obstacle la circonstance que l'article L. 2113-2 du code général des collectivités territoriales ne prévoit pas expressément une telle consultation préalable.

Une telle consultation constitue pour les personnels des communes concernées une garantie qui découle du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail consacré par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946.

## ENTRETIEN PROFESSIONNEL ET SUPERIEUR HIERARCHIQUE

### ➤CAA de Toulouse n°24TL00353 du 9 décembre 2025

Dans cet arrêt, les juges d'appel rappellent que l'article 2 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 impose que l'entretien professionnel soit conduit par le supérieur hiérarchique direct de l'agent et que l'article 5 du même texte prévoit que le compte rendu doit être établi et signé par cette même autorité. Les juges relèvent qu'en l'espèce l'entretien et le compte rendu avaient été assurés par la directrice des ressources humaines, qui n'était pas la supérieure hiérarchique directe de l'agent.

La cour d'appel a jugé que la seule circonstance de relations tendues entre l'agent et sa supérieure hiérarchique directe ne faisait pas obstacle à ce que celle-ci conduise l'entretien.

En se substituant à cette autorité, la directrice des ressources humaines a entaché l'évaluation d'illégalité pour incompétence. La cour annule en conséquence le jugement et le compte rendu d'entretien, et enjoint à la commune de procéder à une nouvelle évaluation dans un délai de deux mois.

## CET

### ➤CAA de Nancy n°22NC02856 du 18 décembre 2025

Bien qu'une délibération autorisant un maire à signer la convention arrêtant les modalités financières du transfert du CET d'un fonctionnaire muté au sein d'une autre collectivité, ne crée aucun droit pour l'agent concerné, elle crée néanmoins des droits financiers au profit de cette collectivité et ne peut être retirée que dans le délai de quatre mois après son intervention.



## RUPTURE CONVENTIONNELLE

### ➤CE n°493053 du 30 décembre 2025

Afin de garantir le libre consentement du fonctionnaire à la rupture conventionnelle, **le délai de rétractation** prévu à l'article 6 du décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signé des deux parties. La date à prendre en compte pour apprécier si le fonctionnaire a exercé son droit de rétractation dans le délai défini par ces dispositions, est celle de l'expédition du courrier et non celle de sa réception par l'employeur.

## URGENCE ET MISE A LA RETRAITE D'OFFICE

### ➤CE n°507783 du 17 décembre 2025

Dans La condition d'urgence à laquelle est subordonné le prononcé, sur le fondement de l'article L.521-1 du code de justice administrative (CJA), d'une mesure de suspension de l'exécution d'un acte administratif doit être regardée comme remplie lorsque l'exécution de la décision contestée préjudicie de manière suffisamment grave et immédiate à un intérêt public, à la situation du requérant ou aux intérêts qu'il entend défendre. Une mesure prise à l'égard d'un agent public ayant pour effet de le priver de la totalité de sa rémunération doit, en principe, être regardée, dès lors que la durée de cette privation excède un mois, comme portant une atteinte grave et immédiate à la situation de cet agent, de sorte que la condition d'urgence doit être regardée comme remplie.

**Les juges du CE ont considéré que n'a pas le caractère d'une telle mesure la décision de mise à la retraite pour invalidité d'un fonctionnaire qui entre dans le champ des dispositions précitées du décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 qui ouvrent droit à la liquidation et à l'entrée en jouissance immédiates d'une pension.** Ainsi, le juge des référés apprécie concrètement, compte tenu des justifications fournies par le requérant, si les effets de la décision litigieuse sur sa situation sont, en l'espèce, de nature à caractériser une urgence justifiant que, sans attendre le jugement de la requête au fond, l'exécution de cette décision soit suspendue.

## CONGE MALADIE ET SUSPENSION

### ➤CE n°495290 du 17 novembre 2025

Les dispositions de l'article 10 du décret n°91-155 du 6 février 1991 selon lesquelles l'agent contractuel conserve, selon la durée de son congé, l'intégralité ou la moitié de son traitement, ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie. Elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un agent contractuel bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié. Un agent suspendu étant privé de rémunération pendant la durée de cette suspension, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération en raison de son placement en congé de maladie. Par suite, l'administration peut légalement refuser à un agent de le placer en congé de maladie au motif qu'il est suspendu de ses fonctions.



## INVALIDITÉ

### ➤CE n°475232 du 17 décembre 2025

En instituant, pour les fonctionnaires civils bénéficiant d'une pension d'invalidité en application des dispositions des articles L. 27 et L. 28 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR), une majoration spéciale de leur pension, l'article L. 30 bis de ce code détermine forfaitairement la réparation à laquelle ces fonctionnaires peuvent prétendre, sur le fondement de l'obligation qui incombe aux collectivités publiques de garantir leurs agents contre les risques qu'ils peuvent courir dans l'exercice de leurs fonctions, au titre de l'assistance par une tierce personne. En conséquence, commet une erreur de droit un tribunal ayant jugé que, faute de percevoir effectivement cette majoration, un fonctionnaire peut se voir allouer, au titre de l'assistance par tierce personne, une réparation fixée selon des règles différentes de celles prévues par l'article L. 30 bis du CPCMR.



## QUESTION ECRITES

### ACCOMPAGNEMENT DES ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP PENDANT LA PAUSE MERIDIENNE

#### ➤QE JOAN n°10412 du 6 janvier 2025

La loi n°2024-475 du 27 mai 2024 prévoit la prise en charge par l'État de la rémunération des AESH sur le temps de pause méridienne. Le décret n°2025-135 du 14 février 2025 a abrogé la note de service du 24 juillet 2024, sans toutefois remettre en cause le principe de prise en charge par l'État des AESH sur la pause méridienne. La loi ne modifie pas les compétences des maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), dont les décisions d'accompagnement humain ne peuvent concerner que le temps scolaire. Si des préconisations peuvent être faites sur le besoin d'accompagnement sur le temps méridien, il revient à l'éducation nationale d'expertiser ce besoin, en lien avec les familles et les collectivités territoriales. Cette expertise prend utilement appui sur une « fiche navette pour l'évaluation des besoins », disponible sur Éduscol. Les recommandations des MDPH sont un des éléments pris en compte dans cette expertise, afin de garantir aux élèves l'accompagnement dont ils ont besoin. L'accompagnement par un AESH ne se substitue pas à la surveillance et à l'encadrement des élèves durant la pause méridienne, qui relèvent de la compétence exclusive de la commune dans le premier degré, ou du chef d'établissement dans le second degré et l'enseignement privé.

### POSSIBILITE POUR UNE COMMUNE DE SE PORTER CAUTION POUR L'UN DE SES AGENTS

#### ➤QE JOS n°052258 du 8 janvier 2025

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.

## RECONNAISSANCE ET REVALORISATION DU METIER DE GARDE-CHAMPETRE

### ➤QE JOAN n°6114 du 23 décembre 2025

Les arrêtés du 22 août 2023 relatif aux caractéristiques des tenues et de la signalisation des véhicules des gardes champêtres et du 23 avril 2024 relatif aux caractéristiques de la carte professionnelle des gardes champêtres ont été pris en application de l'article L. 522-5 du code de la sécurité intérieure. **À compter du 1er janvier 2026, les véhicules des gardes champêtres bénéficieront d'une sérigraphie normée et standardisée au niveau national. En l'état du droit, ils ne sont pas reconnus en tant que véhicules d'intérêt général prioritaires, au sens de l'article R. 311-1 du Code de la route.** Toutefois, la qualité de véhicule d'intérêt général répond à des nécessités opérationnelles absolues dans le cadre d'interventions urgentes et nécessaires. Elle octroie à ce titre aux véhicules concernés des prérogatives, notamment en matière de priorité de passage et de dépassement des vitesses maximales autorisées. La liste des véhicules bénéficiant de ce régime est définie de manière très limitative afin de ne pas favoriser une multiplication de ces derniers sur le domaine public routier, ce qui serait de nature à affaiblir l'efficacité des dispositions du Code de la route, à favoriser l'émergence de situations dangereuses, et nécessiterait des besoins de formation supplémentaires.

Sur le plan statutaire, le Gouvernement a revalorisé la carrière et la rémunération des gardes champêtres (*décret n° 2024-282 du 28 mars 2024 modifiant le statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres*).

Sur le plan indemnitaire, le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 a institué une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) composée d'une part assise sur le traitement indiciaire des agents, et d'une part liée à l'engagement professionnel et la manière de servir. Les taux et montants maximums des deux parts de l'ISFE sont par ailleurs réévalués de manière significative afin de permettre à l'ensemble des fonctionnaires concernés de bénéficier d'une revalorisation salariale. Pour les gardes-champêtres, le pourcentage de la première part de l'ISFE peut atteindre jusqu'à 30 % de leur traitement indiciaire et la part variable peut être fixée dans la limite d'un montant maximum de 5 000 euros annuels bruts.



## INCOMPATIBILITE ENTRE MANDAT COMMUNAUTAIRE ET EMPLOI COMMUNAL AU SEIN D'UN EPCI

### ➤QE JOAN n°11692 du 13 janvier 2026

L'article 13 de la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local a supprimé l'incompatibilité des fonctions de conseiller communautaire avec l'exercice d'un emploi salarié au sein d'une commune membre de l'établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre. Si le Gouvernement ne dispose pas d'une évaluation de l'impact de cette incompatibilité sur l'exercice des mandats locaux dans les petites communes, la proposition d'évolution est toutefois satisfaite au regard de sa suppression récente par le législateur.

## ADAPTATION DE LA FORMATION OBLIGATOIRE POUR LES ANCIENS GENDARMES LAUREATS DU CONCOURS DE POLICIER MUNICIPAL

### ➤QE JOS n°06905 du 21 janvier 2026

L'article L. 511-7 du code de la sécurité intérieure, inséré par la loi n° 2019-828 du 8 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit que les agents nommés au sein des cadres d'emplois de la police municipale peuvent, dans les conditions fixées dans leurs statuts particuliers, être dispensés de tout ou partie de la formation initiale d'application compte tenu de leurs expériences professionnelles antérieures. **Les policiers et gendarmes nationaux peuvent ainsi d'ores et déjà bénéficier d'une réduction de moitié de la formation initiale d'application des policiers municipaux, lorsqu'ils n'ont pas rompu le lien avec leur administration d'origine.** Ce dispositif a permis de réduire les délais de mise à l'emploi des policiers et gendarmes nationaux accueillis dans un cadre d'emplois de la police municipale. **En revanche, en l'état actuel du droit, les anciens policiers et gendarmes nationaux, lauréats d'un concours d'accès aux cadres d'emplois de la police municipale, ne bénéficient d'aucune dispense de tout ou partie de cette formation.**

Toutefois, le projet de loi relatif aux compétences, aux moyens, à l'organisation et au contrôle des polices municipales et des gardes champêtres prévoit ainsi d'adapter le contenu des formations aux acquis des agents qui ont pu acquérir, dans des fonctions antérieures, des expériences et savoir-faire professionnels communs avec certaines parties des formations dispensées dans les cadres d'emplois de la police municipale. Présenté à la fin du mois d'octobre 2025 en Conseil des ministres, le texte est inscrit pour être examiné par le Sénat en 2026.



Veuillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de décembre.

## ? Vos Questions

### RUPTURE CONVENTIONNELLE ET FONCTIONNAIRES

#### Peut-on conclure une rupture conventionnelle avec un fonctionnaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ?

Instaurée par l'article 72 de la loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, la rupture conventionnelle est un dispositif par lequel l'administration et un agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions de ce dernier ou de la fin de son contrat. Les modalités et conditions de la mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle sont régis par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

La rupture conventionnelle a été créée à titre expérimental pour les fonctionnaires jusqu'au 31 décembre 2025 et s'agissant des agents recrutés en contrats à durée indéterminée, le dispositif est pérenne et reste donc applicable en application de l'article L552-1 du code général de la fonction publique.

Le projet de loi de finances pour 2026 prévoyait sa pérennisation mais en l'absence à ce jour d'un texte pérennisant le dispositif ou prolongeant l'expérimentation, il n'est plus possible de conclure une rupture conventionnelle avec un fonctionnaire.

### DISCIPLINE ET MUTATION

#### Quelle incidence la procédure disciplinaire peut-elle avoir sur la mutation d'un agent ?

D'une part, lorsque la collectivité d'accueil n'a pas encore pris l'acte de mutation, elle peut revenir sur sa décision concernant le recrutement de l'agent.

Dans ce cas, le courrier informant l'agent de son recrutement a la valeur d'une promesse d'embauche, dont la rupture peut engager la responsabilité de la collectivité et l'exposer à la réparation du préjudice subi par l'agent.

La réparation prend la forme de dommages et intérêts dont le montant est déterminé par le juge en fonction du caractère probant du préjudice.

D'autre part, la mutation de l'agent emporte le transfert du pouvoir de nomination vers l'autorité territoriale de la collectivité d'accueil. Dès lors, même pour des fautes commises dans l'ancienne collectivité de l'agent, c'est l'autorité territoriale de la nouvelle collectivité qui détient le pouvoir disciplinaire.

Le maire n'est ainsi pas compétent pour infliger une sanction disciplinaire à un agent qui a cessé de relever de son autorité en raison d'une mutation.

#### Références :

- [CAA de Nancy, 31 octobre 1996, req. n°95NC01233.](#)

CIG Grande couronne



## 🏛 Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale : 21 janvier

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 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 premier article était l'article 4 portant allongement de la durée de détachement sur les emplois fonctionnels de direction à 6 ans**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

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

- **Le 2<sup>ème</sup> article était l'article 32 relatif à l'expérimentation du temps de travail au sein de l'EHPAD des Herbiers**

☞ 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.**

→ Prochaine séance le 18 février 2026



## VU SUR LE NET

### SECRETAIRES DE MAIRIE : UNE ENQUETE DE LA FNCDG FAIT LE POINT SUR LA REFORME DE 2023

- o Sur le site <https://www.weka.fr>

### PUBLICATION 2025 DES INDEX DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES EMPLOYEURS PUBLICS (DONNEES 2024)

- o Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

### ELECTIONS MUNICIPALES ET COMMUNAUTAIRES 2026 – MEMENTO A L'USAGE DU CANDIDAT

- o Sur le site <https://www.interieur.gouv.fr>

### CE QUE PEUT FAIRE (OU PAS) UN CHEF DE SERVICE : COMMENT GERER LES ABSENCES, LES CONGES ET TELETRAVAIL DES AGENTS ?

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

### LES REGLES DE CUMUL D'ACTIVITE DES AGENTS PUBLICS

- o Sur le site <https://www.lagazettedescommunes.com>

### EMPLOI : LE CUMUL D'ACTIVITES FAIT RECETTE

- o Sur le site <https://www.fonction-publique.gouv.fr>

### ARRETS MALADIE DES AGENTS : LE JOUR DE CARENCE A UN EFFET FORTEMENT INEGALITAIRE

- o Sur le site <https://www.banquedesterritoires.fr>