



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 les centres de gestion, la limite d'âge et la poursuite d'activité...

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



TEXTES

LOI DE FINANCES POUR 2026

La loi de finances n°2026-103 pour 2026 a été publiée le 20 février 2026 au Journal Officiel. Elle comporte deux mesures importantes concernant les agents publics.

- **La rupture conventionnelle** (article 173) est pérennisée pour les fonctionnaires. En effet, le dispositif est inscrit à l'article L.550-1 ainsi qu'aux articles L552-1 à L552-4 du code général de la fonction publique. Il entre en vigueur le 21 février 2026.

Le formalisme propre à la rupture conventionnelle est modifié : signature d'une convention entre l'employeur public et le fonctionnaire.

Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix.

Par ailleurs, **si le fonctionnaire territorial ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle est recruté en tant qu'agent territorial (donc quel que soit l'employeur)** dans les 6 ans suivant la rupture, il devra rembourser l'indemnité de rupture conventionnelle à l'employeur avec lequel il a conclu cette convention dans les 2 ans qui suivent le recrutement.

De nouveaux articles viennent préciser les catégories d'agents exclus du champ d'application de la rupture conventionnelle, à savoir : les fonctionnaires stagiaires, les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein et les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel.

Concernant les agents contractuels en CDI, le dispositif de rupture conventionnelle applicable aux contractuels est désormais codifié à l'article L.552-5 du CGFP.

- Lorsqu'un **état pathologique** (article 174) est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé maternité pourra être allongé. Ainsi le congé pathologique prénatal passe de 2 à 3 semaines (14 à 21 jours) à compter du 1er mars 2026. Le congé pathologique postnatal est de 4 semaines (article L.631-3 du CGFP).

Jo du 20 février 2026



CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET AU CONGÉ D'ADOPTION

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique prévoit, selon les règles propres à chaque versant de la fonction publique, que le fonctionnaire (titulaire ou stagiaire) conserve son emploi durant le congé de solidarité familiale, et les modalités de sa réaffectation en cas de suppression ou de transformation de son emploi. Il prévoit également, pour les personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques, les modalités de prise du congé de solidarité familiale sous forme d'un service temps partiel. Par ailleurs, il précise les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé. Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Pour le congé d'adoption, il est applicable aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter de cette date.

Jo du 21 février 2026

FPH : EMPLOIS FONCTIONNELS

Le décret n°2026-99 du 16 février 2026 modifiant les conditions de nomination et d'avancement dans les emplois fonctionnels de directeur des soins de certains établissements mentionnés à l'article L. 5 du code général de la fonction publique concerne les fonctionnaires appartenant au corps des directeurs des soins de la **fonction publique hospitalière**. Il permet aux directeurs des soins détachés sur un emploi fonctionnel de conserver l'indice de leur corps d'origine s'ils y trouvent un intérêt.

Jo du 18 février 2026

CENTRES DE GESTION

Le décret n°2026-59 du 5 février 2026 modifiant les dispositions relatives aux centres de gestion de la fonction publique territoriale a pour objet de permettre aux centres interdépartementaux de gestion de la région d'Ile-de-France de recourir au vote électronique pour les élections des représentants des communes et des établissements publics qui siègent à leur conseil d'administration.

Il prévoit également une actualisation des dispositions du décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion institués par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général des collectivités territoriales, des parties législative et réglementaire du code général de la fonction publique et de l'abrogation du code des marchés publics.

Il abroge certaines dispositions de ce même décret devenues sans objet.



Enfin, ce texte actualise le décret n°85-643 du 26 juin 1985 précité afin de prendre en compte le décret n°88-199 du 29 février 1988 relatif aux titres de préfet et de sous-préfet, qui remplace dans tous les textes réglementaires les termes « commissaire de la République » par les mots : « préfet ».

Le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication au Journal officiel de la République française, à l'exception des dispositions de l'article 12-1 du décret du 26 juin 1985 susvisé dans sa rédaction issue du 6° de l'article 2 du présent décret qui entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

Jo du 6 février 2026

GROUPE DES INSTITUTS DU SERVICE PUBLIC (G-ISP)

Le décret n°2026-27 du 26 janvier 2026 relatif à l'établissement public « Groupe des instituts du service public » fixe les statuts du Groupe des instituts du service public (G-ISP), établissement public administratif national qui regroupe en son sein les cinq instituts régionaux d'administration (IRA) existants qui perdent, au 1^{er} janvier 2027, leur personnalité morale et deviennent des instituts du service public.

Le décret abroge partiellement le décret n°2019-86 du 8 février 2019 relatif aux instituts régionaux d'administration.

Il a pour objectif de faire de ce nouvel établissement un opérateur de formation initiale et continue de référence des cadres de proximité de l'Etat qui propose une formation tout au long de la vie, adaptée aux grands défis du XXI^e siècle et dont la dimension territoriale est réaffirmée. Cet établissement est placé sous la tutelle du Premier ministre. Le décret fixe les statuts du G-ISP, notamment ses compétences.

Il détermine la composition, les pouvoirs et les règles de fonctionnement du conseil d'administration ainsi que les modalités de nomination du directeur du Groupe et des directeurs des instituts du service public et leurs compétences.

Il établit, en outre, les règles applicables en matière financière et les modalités d'entrée en vigueur des délibérations et décisions.

Enfin, le décret crée un conseil pédagogique et des comités des partenariats territoriaux et précise leur composition ainsi que leurs missions. Il prévoit la poursuite de la scolarité et des formations entamés en 2026.

Il précise que les lauréats des concours d'entrée aux IRA de la session 2026 deviendront élèves des instituts du service public au 1^{er} janvier 2027.

Il comporte, par ailleurs, des dispositions transitoires destinées notamment à assurer le fonctionnement à titre provisoire du nouvel établissement pendant l'année 2026.

Jo du 28 janvier 2026



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

LIMITE D'ÂGE ET POURSUITE D'ACTIVITE

Note de la CNRACL du 31 décembre 2025

La limite d'âge est l'âge au-delà duquel un fonctionnaire ne peut plus continuer à exercer ses fonctions (hormis en cas de prolongation d'activité ou de maintien en fonctions). Elle dépend du dernier grade ou du dernier emploi exercé par l'agent.

Depuis le 1er septembre 2023, pour les pensions prenant effet à cette date, la limite d'âge est inchangée et reste fixée sur le dernier emploi occupé.

L'atteinte de cette limite d'âge entraîne sa mise à la retraite d'office.

Limite d'âge par catégorie d'emploi	
Catégorie	Limite d'âge
Sédentaire	67 ans
Active	62 ans
Super active (ou insalubre)	62 ans

RETRAITE CNRACL

Note de la CNRACL du 4 février 2026 : La mise à jour de ma carrière : l'étape incontournable pour connaître mes droits à la retraite

Vous avez plus de 35 ans et souhaitez connaître vos droits à la retraite ?

La première étape est de vous assurer que votre carrière est complète. Cette démarche est indispensable pour connaître le montant de votre future pension ainsi que votre âge de départ à taux plein.

Comment faire ?

Consultez votre compte individuel retraite dans votre espace personnel [Ma Retraite publique](#), thématique « ma carrière » puis « mon compte individuel retraite CNRACL ».

Pour votre première connexion, la marche à suivre est précisée dans l'article « [Comment accéder à mon espace personnel ?](#) ».

Si vous constatez des périodes manquantes et que vous travaillez dans la fonction publique, contactez le service des ressources humaines de votre employeur actuel. Si vous avez



rejoint le secteur privé, adressez-vous à votre dernier employeur public. C'est à lui qu'incombe la responsabilité de compléter votre carrière dans leur plateforme dédiée PEP's.

Il est inutile de solliciter la CNRACL car seul votre employeur ou ancien employeur public peut intervenir via son espace personnalisé.

Pour toute anomalie de carrière relevant du secteur privé, rapprochez-vous de votre Caisse d'Assurance [Retraite](#) et de la Santé au Travail ([CARSAT](#)) au 09.71.10.39.60.

Pour plus d'informations sur la mise à jour de votre carrière, retrouvez l'article « [Vérifier ma carrière tous régimes confondus](#). ».

SUSPENSION DE LA REFORME DES RETRAITES : CE QUI CHANGE AU 1^{er} SEPTEMBRE 2026

Note de la CNRACL du 9 février 2026

La suspension de la réforme des retraites de 2023 modifie l'âge de départ à la retraite et la durée d'assurance pour certaines générations, sans changer les règles de calcul de la pension. Découvrez l'essentiel de ces évolutions, y compris pour le dispositif de départ anticipé au titre des carrières longues.

Prévue par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2026, la suspension de la réforme des retraites entraîne des aménagements significatifs pour les fonctionnaires relevant des catégories sédentaire et active. Découvrez les principaux impacts de cette suspension pour la CNRACL.

Agents relevant de la catégorie sédentaire

Âge d'ouverture des droits

- pour les agents nés en 1964 et au 1^{er} trimestre 1965 : l'âge légal reste fixé à 62 ans et 9 mois
- pour les agents nés à partir du 1^{er} avril 1965 : l'âge légal augmente ensuite progressivement d'un trimestre pour atteindre 64 ans pour la génération 1969.

Durée d'assurance requise (taux plein)

- La durée d'assurance est réduite de :
 - 1 trimestre pour les agents nés en 1964
 - 2 trimestres pour les agents nés au 1^{er} trimestre 1965.
- La durée cible de 172 trimestres ne sera atteinte que pour la génération 1966.

Agents relevant de la catégorie active

Âge d'ouverture des droits

L'âge légal de départ à la retraite est réajusté comme suit :

- pour les assurés nés entre le 1^{er} janvier et le 31 août 1966 : l'âge reste fixé à 57 ans
- pour les assurés nés à partir du 1^{er} janvier 1974 : l'âge légal est porté à 59 ans.

Durée d'assurance requise (taux plein)

La durée d'assurance évolue pour les générations 1969 et 1970 :

- pour les assurés nés du 1^{er} janvier 1969 au 31 mars 1970 : 170 trimestres
- pour les assurés nés du 1^{er} avril 1970 au 31 décembre 1970 : 171 trimestres.



Départ anticipé au titre des carrières longues

Les bornes d'âge restent inchangées.

En revanche, pour les assurés, nés en 1964 et au 1^{er} trimestre 1965, le nombre de trimestres cotisés requis est abaissé à 170 trimestres (au lieu de 172 pour les agents nés au 1^{er} trimestre 1965 et 171 pour les agents nés en 1964).

Calcul de la pension : aucune modification

La suspension de la réforme n'a aucune incidence sur les règles de calcul de la pension CNRACL.

Seule la durée d'assurance requise pour le taux plein varie selon la génération.

Pour bénéficier d'une surcote, l'agent doit continuer à cotiser après son âge de la surcote et dépasser la durée d'assurance nécessaire au taux plein.

Mise à jour des services en ligne accessibles depuis votre compte personnel Ma retraite publique

- Une première mise à jour réalisée le 28 janvier intègre les nouveaux paramètres d'âge légal et de durée d'assurance dans le service « Mon estimation retraite ».
- Une seconde phase en avril permettra d'appliquer les derniers ajustements nécessaires, au service de demande de retraite personnelle.



JURISPRUDENCE

TELETRAVAIL

➤ **CAA de Marseille n°24AM03171 du 23 janvier 2026**

Le versement de l'allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail » a un caractère **facultatif** pour les fonctionnaires territoriaux.

PROCEDURE DISCIPLINAIRE

➤ **TA de Rennes n°2203661 du 6 janvier 2026**

Dans ce jugement, il est rappelé que la composition du conseil de discipline doit respecter strictement le principe de parité entre les représentants de l'administration et ceux du personnel. Cette parité doit être satisfaite **dès l'ouverture de la séance et non uniquement au moment du vote.**

MISE A DISPOSITION

➤ **TA de Bastia n°2400101 du 23 janvier 2026**

La mise à disposition d'un fonctionnaire ne peut être réalisée qu'auprès d'une autre administration que celle dans laquelle l'agent concerné est déjà affecté ou dans un organisme de droit privé et nécessite la conclusion d'une convention entre l'administration d'origine et l'organisme d'accueil. En conséquence, un fonctionnaire ne peut légalement être mis à disposition de l'un des services de l'administration dont il relève.

REVOCATION

➤ **CE n°468964 du 3 décembre 2025**

Dans ce jugement, le tribunal administratif de Nantes rappelle qu'il appartient au juge de l'excès de pouvoir de rechercher si les faits reprochés à un agent public ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire constituent des fautes de nature à justifier une sanction et si la sanction retenue est proportionnée à la gravité de ces fautes.

En l'espèce, le tribunal a considéré qu'il lui appartenait de vérifier que la mesure disciplinaire retenue était adaptée à la gravité des faits et il a constaté que la conduite d'un véhicule professionnel sous l'emprise de l'alcool constituait un manquement grave aux obligations professionnelles, d'autant plus qu'elle a entraîné un accident impliquant un tiers.



CONGES ANNUELS

Aucune base légale pour les congés annuels d'office

➤TA de Caen n°2400348 du 21 janvier 2026

Dans ce jugement, le juge administratif rappelle que l'exercice effectif du droit à congés annuels est subordonné à une demande de la part de l'agent, aucune disposition n'autorisant une autorité hiérarchique à placer d'office un agent en congé annuel y compris pour des motifs tirés de l'intérêt du service. La circonstance que le comportement de l'agent présentait un « danger en apparence » n'est pas de nature à justifier légalement son placement en congé d'office.

Nécessité de l'accord exprès du supérieur

➤TA de Clermont-Ferrand n°2201394 du 6 janvier 2026

Les juges administratifs ont jugé qu'à défaut d'un accord exprès sur la demande de congés formulée par un agent, cette demande ne pouvait être regardée comme ayant été acceptée. Ils ont considéré que si les congés annuels constituent un droit pour les agents publics, les dates de bénéfice de ces congés **restent soumises à l'accord exprès de l'autorité administrative.**

CIA

➤CAA de Toulouse n°27TL00489 du 2 décembre 2025

Dans cet arrêt, les juges d'appel ont considéré que deux décisions d'attribution d'un complément indemnitaire réduit à zéro ne constituaient pas des sanctions déguisées et étaient parfaitement légales car reposant sur une manière de servir défaillante.

ANNUALITE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

➤TA de Guadeloupe n°2400508 du 28 novembre 2025

Dans ce jugement, le juge administratif rappelle qu'en vertu de l'article 2 du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, le fonctionnaire bénéficie chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à compte rendu. En l'espèce, l'agent a fait l'objet d'un entretien unique portant sur les trois années d'exercice professionnel.

Par ailleurs, le juge annule les comptes-rendus qui révèlent un contenu stéréotypé avec des observations de l'autorité territoriale identiques pour les trois évaluations et pointant des dysfonctionnements dans l'exercice professionnel mais en contradiction avec les appréciations détaillées du supérieur hiérarchique qui indique que l'agent a atteint ses objectifs au cours des trois années.



RETRAITE

➤ CE n°495214 du 14 janvier 2026

Ne revêt pas un caractère inexistant une seconde décision de prolongation d'activité au seul motif qu'elle serait intervenue au terme d'un maintien en activité prononcé sur un fondement légal erroné, alors que celui-ci aurait été susceptible d'être légalement pris.

LIMITE D'ÂGE

➤ TA de Cergy-Pontoise n°2401774 du 2 décembre 2025

Aux termes de l'article L.556-1 du CGFP : « Le fonctionnaire ne peut être maintenu en fonctions au-delà de l'âge limite de l'activité dans l'emploi qu'il occupe, sous réserve des exceptions prévues par les dispositions en vigueur.

Cette limite d'âge est fixée à :

1° Soixante-sept ans pour celui occupant un emploi ne relevant pas de la catégorie active, au sens du deuxième alinéa du 1° du I de l'article L. 24 du code des pensions civiles et militaires de retraite ;

2° Un âge au plus égal à la limite définie au 1° ci-dessus pour celui occupant un emploi de la catégorie active figurant sur la nomenclature établie en application du 1° du I de l'article L. 24 du code précité. Toutefois, le fonctionnaire occupant un emploi qui ne relève pas de la catégorie active et auquel s'applique la limite d'âge mentionnée au 1° du présent article ou une limite d'âge qui lui est égale ou supérieure **peut, sur autorisation, être maintenu en fonctions sans radiation des cadres préalable, jusqu'à l'âge de soixante-dix ans. Le refus d'autorisation est motivé.** Le bénéfice cumulé de ce maintien en fonctions, des prolongations d'activité et des reculs de limite d'âge prévus aux articles L. 556-2 à L. 556-5 ne peut conduire le fonctionnaire à être maintenu en fonctions au-delà de soixante-dix ans ».

Il résulte de ces dispositions que le maintien en activité au-delà de la limite d'âge d'un fonctionnaire sur le fondement de l'article L. 556-1 du code général de la fonction publique **ne constitue pas un droit pour ce dernier, quand bien même il remplirait la condition d'aptitude physique.** Ces dispositions confèrent à l'autorité compétente un large pouvoir d'appréciation de l'intérêt pour le service d'autoriser un fonctionnaire atteignant la limite d'âge à être maintenu en activité. Le juge de l'excès de pouvoir exerce un contrôle restreint à l'erreur manifeste sur le refus de maintenir un fonctionnaire en activité au-delà de la limite d'âge.



INDEMNISATION DES CONGES ANNUELS NON PRIS POUR CAUSE DE MALADIE

➤ **TA de Rouen n°203078 du 11 décembre 2025**

Dans ce jugement, il est rappelé qu'en vertu de la directive 2003/88/CE, les congés annuels d'un agent non pris pour cause de maladie, peuvent être reportés sur une période de 15 mois après l'année concernée et qu'un tel droit est toutefois plafonné à 4 semaines par an.

En cas de cessation définitive des fonctions (retraite), l'agent a droit à une indemnisation financière des congés non pris dans ces limites.

LICENCIEMENT POUR INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

➤ **CAA de Versailles n°23VE1933 du 22 janvier 2026**

Dans cet arrêt, la cour d'appel précise que le licenciement pour insuffisance professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'incapacité de l'agent à exercer normalement les fonctions pour lesquelles il a été engagé, s'agissant d'un agent contractuel, ou correspondant à son grade, s'agissant d'un fonctionnaire, et non sur une carence ponctuelle dans l'exercice de ces fonctions. Toutefois, une telle mesure ne saurait être subordonnée à ce que l'insuffisance professionnelle ait été constatée à plusieurs reprises au cours de la carrière de l'agent ni qu'elle ait persisté après qu'il avait été invité à remédier aux insuffisances constatées.

Les juges d'appel ont considéré qu'une insuffisante compétence managériale, compromettant le bon fonctionnement du service, peut légalement fonder une telle mesure.

LICENCIEMENT D'UN COLLABORATEUR DE GROUPE D'ELUS ET PERTE DE CONFIANCE

➤ **CE n°498796 du 3 février 2026**

Il résulte des dispositions des articles L.2121-28 du code général des collectivités territoriales et 110-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, codifiées à l'article L. 333-12 du CGFP, que la décision de licencier un agent contractuel recruté pour exercer les fonctions de collaborateur d'un groupe d'élus, lesquelles font participer à l'activité du groupe politique auquel cet agent est affecté, peut légalement être motivée par la circonstance que ce dernier ne dispose plus, de la part du groupe d'élus, de la confiance nécessaire au bon accomplissement de ses missions.

Il appartient au juge de l'excès de pouvoir de contrôler qu'une telle décision ne repose pas sur un motif matériellement inexact ou une erreur de droit et qu'elle n'est pas entachée de détournement de pouvoir.



Il résulte des dispositions du deuxième alinéa de l'article 5, dans sa rédaction applicable au litige, et des articles 40 et 42-1 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, que la circonstance que la date de fin de contrat fixée par la décision de licenciement d'un agent contractuel ne permet pas à celui-ci de bénéficier de tous les jours de réduction de temps de travail (RTT) et de congés auxquels il peut prétendre est sans incidence sur la légalité de cette décision, et ouvre seulement à l'intéressé un droit à indemnité.

ORGANIGRAMME

➤ **TA de Toulouse n°2203995 du 1^{er} décembre 2025**

Dans ce jugement, les juges administratifs indiquent que l'organigramme contesté se bornait à relater l'organisation de la direction à laquelle appartient l'agent et qu'il avait pour seul objet de matérialiser une mesure d'organisation de cette direction sans porter atteinte aux droits que les agents de celle-ci tiennent de leurs statuts ni aux prérogatives attachées à leurs fonctions.

En conséquence, un tel organigramme ne saurait être regardé ni comme ayant pour objet ou pour effet de refuser la transformation du poste occupé par l'agent en un poste de catégorie A, ni comme ayant une quelconque incidence, en tant que tel, sur sa carrière. Les juges ont considéré que cet organigramme constituait une simple mesure d'organisation du service insusceptible de faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir.

En l'espèce, un technicien territorial qui demandait sans succès une promotion au grade d'ingénieur territorial, estimait que l'organigramme de la direction au sein de laquelle il exerçait ses fonctions révélait un refus de faire évoluer son poste vers un emploi de catégorie A. Par conséquent, il a demandé l'annulation de cet organigramme et formé un recours pour excès de pouvoir en ce sens.

DISPONIBILITE D'OFFICE

➤ **CE n°495187 du 3 février 2026**

Il résulte des dispositions de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 17 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 que le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie ordinaire, est déclaré apte à reprendre ses fonctions, doit reprendre celles-ci sur le poste qui lui est assigné.

Toutefois, si l'avis du comité médical départemental sur l'aptitude à la reprise de l'agent qui a épuisé ses droits à congé maladie ordinaire est contesté devant le comité médical supérieur, il appartient à l'employeur, qui ne peut légalement lui accorder de congé maladie ordinaire au-delà d'une période d'un an, de prendre une décision provisoire pour le placer dans l'une des positions prévues par son statut, sous réserve de régularisation ultérieure au vu de l'avis du comité médical supérieur.

Le fonctionnaire qui a ainsi été placé, à titre provisoire, en disponibilité d'office à l'expiration d'un congé maladie et auquel, après examen de la contestation sur son aptitude à la reprise, un poste est



assigné en vue de celle-ci, doit être regardé comme se trouvant encore à l'expiration de son congé de maladie au sens des dispositions du dernier alinéa de l'article 17 du décret du 30 juillet 1987, prévoyant que le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire.



QUESTIONS ECRITES

REGIME FISCAL DES LOGEMENTS DE FONCTION POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE

➤ QE JOAN n°5942 du 3 février 2025

Afin d'alléger la pression fiscale sur l'ensemble des ménages, la taxe d'habitation afférente à l'habitation principale a été supprimée par étapes entre 2018 et 2023. Ainsi, depuis 2023, plus aucun logement occupé à titre de résidence principale n'est soumis à la taxe d'habitation. Parallèlement, la taxe d'habitation sur les résidences secondaires (THRS) est maintenue (code général des impôts - CGI, article 1407). De manière générale, l'habitation principale correspond au logement dans lequel le contribuable réside habituellement. **Cependant, lorsqu'un contribuable est titulaire d'un logement de fonction ou occupe un logement situé à proximité du lieu d'exercice de son activité professionnelle, mais que son conjoint et ses enfants résident effectivement et en permanence dans une autre habitation, cette dernière peut être considérée comme l'habitation principale du contribuable** (BOI-IF-TH-20-20-20, § 40). **Dans cette hypothèse, seul le logement de fonction ou situé à proximité du lieu d'exercice de l'activité professionnelle, regardé comme une résidence secondaire, est soumis à la THRS.** Tel est par exemple le cas des logements occupés par nécessité absolue de service par certains fonctionnaires comme les personnels de l'éducation nationale ou les gendarmes. Toutefois, les ménages disposant d'une résidence pour raison professionnelle peuvent bénéficier, sur réclamation, d'un dégrèvement de la majoration de la THRS qui leur est éventuellement applicable (CGI, article 1407 ter, II-1°). Il ne saurait être envisagé d'instaurer une pluralité d'habitations principales en matière de taxe d'habitation, et ce, même pour les contribuables tenus d'avoir deux résidences pour des raisons professionnelles ou bénéficiant d'un logement de fonction. En effet, une telle mesure conduirait à des distinctions entre résidences secondaires selon la finalité de leur utilisation, ce qui créerait des inégalités au détriment d'autres redevables qui, pour d'autres motifs tout aussi dignes d'intérêt, sont tenus d'avoir deux résidences. Au surplus, toute remise en cause des principes d'imposition applicables en fiscalité directe locale affecterait les recettes des collectivités territoriales. Ainsi, exonérer de THRS les logements de fonction ou, plus généralement tout second logement occupé pour raison professionnelle, se traduirait inévitablement par une diminution des ressources fiscales des communes et des intercommunalités concernées, sauf à transférer cette charge sur d'autres contribuables.

INDEMNISATION CHOMAGE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX REVOQUES POUR FAUTE GRAVE

➤ QE JOS n°06908 du 29 janvier 2025

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. 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.

SECURITE DES AGENTS DE SURVEILLANCE DE LA VOIE PUBLIQUE (ASVP)

➤ QE JOAN n°6446 du 27 janvier 2026

La compétence de verbalisation des ASVP est limitée notamment aux domaines du stationnement hors stationnement gênant, de la propreté des voies et espaces publics, de la lutte contre le bruit. Les missions confiées aux ASVP sont restreintes et celles-ci ainsi que leur origine professionnelle demeurent très variables d'une collectivité territoriale à l'autre.

En termes de moyens opérationnels, aucune disposition réglementaire ne permet à ces agents de porter une arme, quelle qu'en soit la catégorie. Cependant rien n'interdit à une collectivité d'équiper un ASVP avec un gilet pare-balles qui permet l'identification des ASVP par le public. Cette tenue porte généralement un flochage comportant la mention « ASVP ». Cette tenue d'uniforme, avec le cas échéant le gilet pare-balles, doit être strictement distincte de celle des agents de police municipale, elle-même réglementée par l'arrêté ministériel du 5 mai 2014.

Par ailleurs, les ASVP peuvent procéder, à l'occasion de l'exercice de leurs missions de verbalisation, à un recueil de l'identité du contrevenant, c'est-à-dire demander à celui-ci de décliner son identité, sans pouvoir le contraindre, ni exiger de lui qu'il présente un document justifiant de son identité. De plus, en application de l'article 73 du code de procédure pénale, les ASVP ont qualité, comme toute personne, en cas de crime flagrant ou de délit flagrant, d'appréhender son auteur et le conduire devant l'officier de police judiciaire le plus proche.

En matière de formation professionnelle, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) organise des formations spécifiques aux ASVP ou en commun avec d'autres professions exposées sur la voie publique, notamment en matière d'intervention sur la voie publique et de réaction face à l'agressivité, y compris des formations théorique et pratique sur l'usage des menottes ou de la légitime défense. Comme tout agent public, dans le cadre de la protection fonctionnelle, ils bénéficient le cas échéant des mesures de protection et d'assistance juridique dues par l'administration à ses agents afin de les protéger contre les attaques dont ils font l'objet à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, ou contre les mises en cause de leur responsabilité devant le juge pénal pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Par ailleurs, si nécessaire, il est possible de constituer des équipes composées d'agents de police municipale et d'ASVP pour des patrouilles pédestres de surveillance de l'arrêt et du stationnement gênant ou abusif de véhicules, ou encore de surveillance de dépendances du domaine public communal comme les parcs et jardins, en respectant l'étendue des prérogatives attachées aux fonctions de ces deux catégories d'agents.



OUVERTURE A L'HONORARIAT POUR LES ANCIENS PRESIDENTS D'ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE

➤QE JOS n°06015 du 15 janvier 2026

Conformément à l'article L. 2122-35 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les anciens maires, maires délégués et adjoints qui ont exercé des fonctions municipales pendant au moins dix-huit ans peuvent se voir conférer l'honorariat par le représentant de l'État dans le département. Ce titre constitue une reconnaissance de l'État à l'égard d'élus qui se sont investis durablement dans la vie démocratique locale.

Les anciens présidents et vice-présidents d'établissements publics de coopération intercommunale peuvent déjà en bénéficier en application de l'article L. 5211-2 du CGCT. Ils pourront également bénéficier de la mesure prévue par la proposition de loi portant création d'un statut de l'élu local, adoptée le 8 décembre dernier, qui réduit de dix-huit à douze ans la durée requise pour se voir attribuer l'honorariat.

INDEMNISATION CHOMAGE DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX REVOQUES POUR FAUTE GRAVE

➤QE JOS n°06908 du 29 janvier 2026

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.



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

? Vos Questions

Jours de fractionnement

Les jours de fractionnement sont-ils proratisés pour les agents à temps partiel ou à temps non complet ?

En application de l'article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26/11/1985 sont attribués au fonctionnaire :

- 1 jour de congé supplémentaire, s'il a pris 5, 6 ou 7 jours de congé en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,
- 2 jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congé en dehors de la période considérée.

Les jours de fractionnement ne sont pas proratisés pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

Création d'un congé de naissance supplémentaire

L'article 99 de la loi n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 instaure 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^{er} janvier 2026.

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 CGFP**.

Bénéficiaires

Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre.

Durée

La durée du congé sera, au choix du parent, d'un ou deux mois.

Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois.

Rémunération

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.

Le congé supplémentaire de naissance sera rémunéré à 70 % du salaire net le premier mois et 60 % le second mois.



Entrée en vigueur

Le texte fixe l'entrée en vigueur du congé supplémentaire de naissance au 1^{er} 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^{er} juillet 2026 **pour les parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026 ou dont la date de naissance était prévue à partir de cette date.**

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

CUMUL

Quelles sont les conséquences d'un cumul d'activités illégal ?

« Lorsqu'un cumul d'activités est irrégulièrement exercé, l'agent fautif est passible de sanctions disciplinaires dont le degré est apprécié par l'employeur et le conseil de discipline. Ces sanctions peuvent, selon les circonstances, aller de l'exclusion temporaire de fonctions jusqu'à la révocation de l'agent.

L'agent pourra, en complément de l'action disciplinaire, être tenu de reverser les sommes perçues au titre du cumul illicite, qui « doivent comprendre l'intégralité des sommes irrégulièrement perçues sans déduction ni du montant de l'impôt sur le revenu éventuellement acquitté sur ces rémunérations, ni des charges engagées pour les percevoir ». Ce reversement intervient en principe par voie de retenue sur le traitement de l'agent par le comptable.

Le volet disciplinaire des sanctions peut également être accompagné de sanctions pénales dans le cas de manquements constituant une prise illégale d'intérêts.

Références :

- Code général de la fonction publique, art. L. 123-9 ;
- Code pénal, art. 432-12 et 432-13 ;
- CAA de Versailles, 12 octobre 2023, req n°21VE03405 ;
- CAA de Bordeaux, 29 décembre 2005, req n°02BX00165 ;
- CAA de Douai, 18 février 2021, req n°20DA00237. »

CIG Grande couronne



Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale : 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 fonction publique territoriale soient intégrées au projet de loi de simplification des normes applicables aux collectivités territoriales.

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

- **Le premier 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.**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unaniment favorable (10).
- Collège des organisations syndicales : Unaniment favorable (20).
- **Le 2^{ème} 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.**

☞ Ce texte a reçu un avis favorable unanime.

- Collège employeur : Unaniment favorable (10).
- Collège des organisations syndicales : Unaniment favorable (20).

→ Prochaine séance le 8 avril 2026



VU SUR LE NET

FONCTION PUBLIQUE : QUE FAUT-IL ATTENDRE DE LA CONFERENCE « TRAVAIL, EMPLOI ET RETRAITE » ?

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

PONCTION AU CNFPT, RUPTURE CONVENTIONNELLE, CONGE MATERNITE...LES MESURES DU PLF 2026 INTERESSANT LES AGENTS

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

RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES USAGERS, LIBERER DU TEMPS POUR LES AGENTS

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

MUNICIPALES 2026 : LE CIG GRANDE COURONNE PUBLIE UN GUIDE « PILOTER LA GOUVERNANCE DE FIN ET DEBUT DE MANDAT »

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

L'EMPLOI DANS LA FONCTIONPUBLIQUE EN 2024 – LE RECRUTEMENT DE CONTRACTUELS SOUTIENT DE NOUVEAU LA HAUSSE DE L'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE

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

POLICE MUNICIPALE : LE CADRE D'EMPLOIS DES CHEFS DE SERVICE EN 10 QUESTIONS

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

UN NOUVEAU GUIDE PRATIQUE DU FIPHFP POUR DEVELOPPER LA PAIR AIDANCE EN SANTE MENTALE

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