



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 autorisations spéciales d'absence, les collaborateurs de cabinet ou encore sur les emplois fonctionnels.

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



TEXTES

ACCES AU LOGEMENT DES AGENTS PUBLICS

Loi n°2026-553 du 29 juin 2026 visant à améliorer l'accès au logement des travailleurs des services publics a pour objet d'augmenter l'offre de logements sociaux à destination des agents publics : maintien dans un logement de fonction facilité, extension du droit de réservation de logements sociaux des employeurs publics.

La loi étend la **clause de fonction** afin de faciliter le maintien des agents publics dans un logement lié à leur fonction. Ce type de logement peut être attribué par un employeur qui a acquis des droits de réservation à cette fin, en raison de l'emploi exercé par certains travailleurs. Le droit de bénéficier d'un logement de fonction est étendu, au-delà des agents publics civils ou militaires, aux salariés d'établissements publics et d'entreprises assurant un service public de transports.

La clause de fonction devra obligatoirement être mentionnée dans le bail et le recours à cette clause dans la convention de réservation conclue entre les employeurs réservataires et les bailleurs sociaux.

La clause de fonction mentionne l'emploi dont l'exercice justifie l'occupation du logement.

Les employeurs auront un délai d'un an à compter de la fin de l'exercice de l'emploi pour demander au bailleur de résilier le bail. Une fois cette décision de l'employeur notifiée au locataire, le bailleur devra quant à lui respecter un délai minimal (et non plus maximal) de 6 mois pour résilier effectivement le bail.

Jo du 30 juin 2026

PROTECTION ET ACCOMPAGNEMENT DES PARENTS D'ENFANTS ATTEINTS D'UN CANCER, D'UNE MALADIE GRAVE OU D'UN HANDICAP

La loi n°2026-492 du 12 juin 2026 visant à améliorer la protection et l'accompagnement des parents d'enfants atteints d'un cancer, d'une maladie grave ou d'un handicap améliore le soutien aux parents d'enfants gravement malades ou handicapés dans plusieurs domaines :

- remboursement de crédits, déblocage d'épargne, impôts,
- protection dans l'emploi et droits à congé,
- droit au logement, hébergement en hôtel hospitalier,
- simplification des démarches administratives,
- reste à charge réduit pour les frais médicaux.

Jo du 13 juin 2026



INSTITUT NATIONAL DU SERVICE PUBLIC

Le décret n°2026-617 du 10 juillet 2026 relatif à la procédure de sortie de l'Institut national du service public apporte des modifications et précisions rédactionnelles aux dispositions réglementaires relatives à la procédure de sortie de l'Institut national du service public afin :

- de permettre aux élèves de mieux valoriser leurs compétences et leurs expériences professionnelles, et aux employeurs de les apprécier, en prévoyant que le dossier de candidatures remis par l'élève à l'institut comporte un curriculum vitae et, pour chacun des emplois choisis, une lettre de motivation ;
- d'alléger la procédure d'anonymisation de ce dossier en la limitant aux seuls éléments permettant l'identification directe de l'élève ;
- de renforcer les garanties d'impartialité et de collégialité attachées à la sélection des élèves à auditionner et à la conduite des auditions, et leur contrôle par la commission de suivi.

Le décret n°2026-618 du 10 juillet 2026 reconduisant en 2027 le concours externe spécial d'entrée à l'Institut national du service public réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat a pour objet la prolongation de l'expérimentation d'un concours externe spécial d'accès à l'Institut national du service public, ouvert aux candidats titulaires d'un diplôme de doctorat. Le décret prévoit la prolongation de l'expérimentation, pour une durée d'une année supplémentaire, d'un concours externe spécial d'entrée à l'Institut national du service public (INSP) réservé aux titulaires d'un diplôme de doctorat et organisé par spécialités, afin de favoriser le recrutement d'élèves possédant un haut niveau de compétences scientifiques.

Jo du 11 juillet 2026

REMUNERATION DES COLLABORATEURS DE CABINET

Le décret n°2026-619 du 10 juillet 2026 relatif aux modalités de rémunération des collaborateurs de cabinet des autorités territoriales adapte le régime de rémunération des collaborateurs de cabinet à la réforme de l'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale.

L'article 7 du décret du 16 décembre 1987 susvisé est ainsi modifié :

1° Au début du deuxième alinéa, il est ajouté la mention : « I. - » ;

2° Au troisième alinéa, les mots : « au deuxième alinéa » sont remplacés par les mots : « au I » ;

3° Après le troisième alinéa, il est inséré un II ainsi rédigé :

« II. - Par dérogation aux dispositions du I, dans les régions, les départements, les communes de plus de 40 000 habitants et les établissements publics locaux assimilés :

« 1° Le traitement indiciaire ne peut en aucun cas être supérieur à 90 %, 80 %, 73 % ou 65 % du traitement correspondant à l'indice brut 2074 lorsque l'emploi administratif fonctionnel de direction le plus élevé de la collectivité ou de l'établissement est classé, respectivement, au premier, au deuxième, au troisième ou au quatrième niveau au sens de l'article 12 du décret n° 2026-484 du 10 juin



2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

« 2° Le montant des indemnités ne peut en aucun cas être supérieur à 90 % du montant maximum du régime indemnitaire adopté par l'assemblée délibérante pour le cadre d'emplois des administrateurs territoriaux. » ;

4° Au début du dernier alinéa, il est ajouté la mention « III. - ».

Jo du 11 juillet 2026

SERVICE NATIONAL

Le décret n°2026-615 du 9 juillet 2026 portant modification de la partie réglementaire du code du service national concerne les engagés de service civique, personnes morales agréées pour l'accueil de volontaires en engagement de service civique, organismes sans but lucratif ou personnes morales de droit public. Ce texte modifie la partie réglementaire du code du service national pour créer un congés exceptionnel d'une durée d'une semaine renouvelable dans la limite d'un mois, pour permettre aux personnes volontaires qui réalisent un contrat d'engagement de service civique de prendre part à des missions d'intérêt général organisées en réponse à une calamité naturelle, concourant à la protection des populations, à l'approvisionnement en biens de première nécessité, à la satisfaction des besoins prioritaires de la Nation, à la préservation de l'environnement.

Jo du 10 juillet 2026

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

Le décret n°2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains évènements familiaux dans la fonction publique et la magistrature fixe le régime applicable aux autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à certains évènements familiaux. Il fixe également le régime de l'aménagement horaire pour allaitement de l'enfant et des aménagements horaires pour assister à certains évènements liés à la parentalité.

Les dispositions du décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Jo du 9 juillet 2026

ELUS

Le décret n°2026-548 du 25 juin 2026 relatif à l'allocation aux adultes handicapés précise les modalités de prise en compte des indemnités des élus locaux pour le calcul de l'allocation aux adultes handicapés (AAH).



Il supprime par ailleurs le dispositif d'évaluation forfaitaire des ressources des bénéficiaires de l'AAH prévu pour les personnes commençant une activité dans un établissement et service d'accompagnement par le travail (Esat), dispositif rendu inutile par la trimestrialisation du calcul de l'AAH pour les personnes travaillant en Esat prévu par le décret n° 2026-547 du 25 juin 2026 relatif au calcul de l'allocation aux adultes handicapés (NOR : SFHA2611471D).

Le décret n°2026-544 du 25 juin 2026 relatif au droit aux prestations sociales et avantages sociaux des salariés titulaires de mandats municipaux définit les prestations sociales et des avantages sociaux auxquels le salarié titulaire d'un mandat municipal conservant une activité professionnelle a droit en raison de l'assimilation des absences octroyées au titre dudit mandat à une durée de travail effectif.

Jo du 27 juin 2026

ETABLISSEMENTS ET SERVICES SANITAIRES, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX

Arrêté du 25 juin 2026 portant création d'un traitement automatisé de données à caractère personnel relatif à l'état des ressources humaines des établissements et services sanitaires, sociaux et médico-sociaux, dénommé « Vigie RH »

La direction générale de la cohésion sociale et la direction générale de l'offre de soins mettent conjointement en œuvre un traitement automatisé de données à caractère personnel, dénommé « Vigie RH », ayant pour finalités de :

1° Disposer, tous les trimestres, d'indicateurs agrégés relatifs à l'état des ressources humaines, calculés au niveau de chaque établissement, pour tous les établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, ainsi que pour tous les établissements de santé mentionnés à l'article L. 6111-1 du code de la santé publique, dans le cadre du pilotage et l'évaluation des politiques publiques relatives à la cohésion sociale et à l'offre de soins ;

2° Diffuser ces indicateurs aux autorités compétentes en matière d'autorisation, de tarification ou de contrôle de ces établissements et services.

Ce traitement est mis en œuvre pour l'exécution d'une mission d'intérêt public, conformément aux dispositions du e du 1 de l'article 6 du règlement (UE) du 27 avril 2016 susvisé.

Jo du 7 juillet 2026

EMPLOIS FONCTIONNELS

L'arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés met en œuvre le décret du 10 juin 2026 relatif aux emplois fonctionnels administratifs de direction en répartissant les emplois concernés en quatre niveaux.



PÔLE ASSISTANCE JURIDIQUE

Actu' Statut



La répartition des emplois par niveaux mentionnée à l'article 12 du décret du 10 juin 2026 susvisé est établie comme suit :

Niveaux des emplois	Emploi concerné
Premier niveau	1. Directeur général des services des régions de plus de 2 000 000 d'habitants 2. Directeur général des services des départements de plus de 1 900 000 habitants, hormis le Rhône 3. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 800 000 habitants 4. Directeur général des services de la métropole de Lyon 5. Directeur général des services des communes de plus de 400 000 habitants
Deuxième niveau	1. Directeur général des services des régions jusqu'à 2 000 000 d'habitants 2. Directeur général des services des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 3. Directeur général des services des départements de plus de 900 000 jusqu'à 1 900 000 habitants, plus le Rhône 4. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et des EPT de plus de 400 000 jusqu'à 800 000 habitants 5. Directeur général des services des communes de plus de 150 000 jusqu'à 400 000 habitants 6. Directeur général du Centre national de la fonction publique territoriale
Troisième niveau	1. Directeur général des services des départements de moins de 900 000 habitants 2. Directeur général des services des collectivités de St Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin 3. Directeur général des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et des EPT de 40 000 jusqu'à 400 000 habitants 4. Directeur général des services des communes de 40 000 jusqu'à 150 000 habitants 5. Directeur général des centres interdépartementaux de gestion de la fonction publique territoriale

Niveaux des emplois	Emploi concerné
	6. Directeur général des centres de gestion de la fonction publique territoriale de plus de 30 000 agents 7. Directeur général adjoint des services des régions 8. Directeur général adjoint des services des collectivités de Corse, Guyane, Martinique et Mayotte 9. Directeur général adjoint des services des départements à compter de 900 000 habitants 10. Directeur général adjoint des services de la métropole de Lyon 11. Directeur général adjoint des services des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre et EPT de plus de 150 000 habitants 12. Directeur général adjoint des services des communes de plus de 150 000 habitants 13. Directeur général adjoint des services du CNFPT 14. Expert de haut niveau et directeur de projet (groupe I et II)
Quatrième niveau	Dans les collectivités et établissements publics assimilés d'au moins 40 000 habitants, autres emplois administratifs fonctionnels mentionnés aux articles L. 412-5 et L. 412-6 du code général de la fonction publique, à l'exception du 8 ° de ce dernier article et des emplois fonctionnels des mairies d'arrondissement de Paris, ne relevant pas des niveaux 1, 2 et 3

Cet arrêté est applicable au 1^{er} juillet 2026.

Jo du 4 juillet 2026

CONCOURS D'ACCES AUX INSTITUTS REGIONAUX D'ADMINISTRATION

L'arrêté du 23 juin 2026 fixant les modalités et le calendrier de nomination des lauréats de la session 2026 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration (entrée en formation du 1^{er} octobre 2026) fixe les modalités et le calendrier de nomination des lauréats de la session 2026 des concours d'accès aux instituts régionaux d'administration, pour une entrée en formation au 1^{er} octobre 2026. Il organise une étape importante du recrutement et de la formation des futurs cadres administratifs.



La mesure concerne la gestion prévisionnelle des emplois publics et la planification des affectations à venir. Elle intéresse les services employeurs qui anticipent les besoins en compétences administratives, juridiques, budgétaires ou de pilotage de politiques publiques.

Jo du 26 juin 2026

EMPLOIS FONCTIONNELS

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires prévoit, pour les fonctionnaires et agents contractuels des trois versants de la fonction publique, ainsi que pour les ouvriers de l'Etat, la reprise des mesures applicables aux salariés en arrêt pour raisons médicales : utilisation du certificat d'arrêt de travail sécurisé, plafonnement de la durée des arrêts, obligations des agents en arrêt et modalités de contrôle.

Le décret prévoit également des mesures diverses en matière de santé pour les agents de l'Etat : extension du champ de la subrogation, rémunération versée en congé de longue maladie.

Enfin, le décret prévoit une évolution de la procédure afférente au temps partiel thérapeutique. Ainsi, tout refus opposé à une demande de temps partiel pour raison thérapeutique devra être précédé d'un entretien avec l'employeur et motivé.

Le décret instaure un délai de prise d'effet de l'autorisation de servir à temps partiel pour raison thérapeutique de 30 jours maximum sauf en cas de reprise faisant suite à une pathologie longue (congé de longue maladie, congé de longue durée, congé pour invalidité temporaire imputable au service).

Les agents concernés pourront bénéficier d'une ou plusieurs périodes de temps partiel thérapeutique en fonction de leur état de santé attesté par certificat médical, dans la limite d'un an maximum. Le texte supprime le contrôle systématique par un médecin agréé de l'agent souhaitant prolonger son temps partiel pour raison thérapeutique au-delà d'une période totale de trois mois, en laissant toutefois la possibilité à l'administration de demander un examen médical à tout moment, y compris lorsqu'elle examine la première demande.

Il vient, enfin, supprimer le recours au conseil médical supérieur en cas d'avis du conseil médical concordant avec les conclusions du médecin agréé.

Le décret entre en vigueur :

- Pour les mesures relatives au déploiement du télécontrôle entrent en vigueur le **lendemain de la publication du présent décret** ;
- Pour les mesures relatives à l'évolution de la procédure en matière de temps partiel thérapeutique entrent en vigueur **le 1^{er} août 2026** ;
- Les autres dispositions entrent en vigueur le **1^{er} septembre 2026**, à l'exception de celles relatives à la visite de reprise, qui seront mises en œuvre **à compter du 1^{er} janvier 2028**.

Jo du 31 juillet 2026



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

CHOMAGE

Communiqué de presse de l'Unédic du 30 juin 2026

Lors du Conseil d'administration de l'Unédic du 30 juin, réunissant les organisations représentatives des salariés et des employeurs, aucune majorité n'a pu être réunie pour revaloriser les allocations chômage au 1er juillet 2026.

Ainsi les montants journaliers actuels sont maintenus.

	Montant journalier actuel
Allocation minimale	32,13 €
Partie fixe de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) ⁽¹⁾	13,18 €
Allocation plancher d'aide au retour à l'emploi formation (ARE-F)	22,99 €
Plancher relatif à l'application du coefficient de dégressivité	92,57 €

POLITIQUES RH PUBLIQUES

Fiche méthodologique de la boîte à outils pour le management intergénérationnel dans les politiques RH publiques du 24 juin 2026

Dans le cadre de ses activités de prospective RH, la DGAFP a travaillé avec le réseau interministériel de prospective RH (RPRH) afin de proposer des fiches pratiques, non prescriptives, constituant ainsi une « boîte à outils » à l'attention des administrations publiques qu'elles pourront s'approprier à leur rythme, en fonction de l'état d'avancement de leurs démarches, et adapter autant que de besoin.



CNIL : ELECTIONS PROFESSIONNELLES

Élections professionnelles dans la fonction publique et vote électronique : comment transmettre les rapports d'expertise à la CNIL ?

Note de la CNIL du 23 juin 2026

« Lorsque le recours au vote électronique est prévu pour les élections professionnelles dans la fonction publique, le système de vote doit faire l'objet d'une expertise indépendante. Dans ce cadre, les rapports d'expertise doivent désormais être transmis à la CNIL.

Comment faire ?

À l'occasion des élections professionnelles organisées dans les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière, de nombreux organismes publics ont recours au vote par correspondance électronique.

Les systèmes de vote électronique retenus doivent obligatoirement faire l'objet d'une expertise préalable dans les conditions fixées par les articles R.211-518 à R.211-521 du code général de la fonction publique (CGFP).

Depuis 2024, les rapports issus de ces expertises doivent obligatoirement être transmis à la CNIL. Ces transmissions doivent être effectuées par envoi d'un message à l'adresse suivante :

[vote-electronique\[at\]cnil.fr](mailto:vote-electronique[at]cnil.fr)

Les messages adressés à cette boîte ne doivent pas dépasser 7 Mo. Pour transmettre des pièces jointes plus volumineuses, il convient de le signaler à cette même adresse ; un lien vers une plateforme de transfert sécurisée vous sera alors communiqué.

Vous pouvez également utiliser cette adresse pour transmettre à la CNIL vos questions concernant le vote par correspondance électronique ou pour envoyer vos rapports d'expertise de façon volontaire si vous ne relevez pas de l'obligation précitée.

Quels documents transmettre ?

Plusieurs rapports doivent être transmis à la CNIL :

- **les rapports établis avant le scrutin par l'expert indépendant**, portant sur l'intégralité de la solution de vote électronique, les procédures et conditions d'utilisation du système de vote pendant le scrutin, les conditions d'utilisation de l'équipement informatique mentionné aux articles R. 211-556 à R. 211-558, ainsi que les procédures mises en œuvre après le vote, notamment l'établissement des procès-verbaux et les opérations d'archivage prévues par l'article R. 211-580 ;
- **le rapport final réalisé à l'issue des opérations électorales**, comprenant notamment les éléments concernant la création et l'attribution des fragments de la clé privée de déchiffrement, le scellement du système de vote électronique, les opérations de vote et le dépouillement, ainsi que les opérations d'archivage prévues à l'article R. 211-580 ;
- le cas échéant, **les rapports complémentaires** éventuellement réalisés à la demande de l'autorité organisatrice du scrutin.



Textes de référence

- Article R.211-519 du Code général de la fonction publique
- Délibération n°2019-053 du 25 avril 2019 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique, notamment via Internet
- Délibération n°2026-045 du 19 mars 2026 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote par correspondance électronique et abrogeant les délibérations n° 2010-371 du 21 octobre 2010 et n° 2019-053 du 25 avril 2019 »

JURISPRUDENCE

CURE THERMALE

➤TA de Melun n°2304476 du 3 mars 2026

Les juges administratifs ont jugé que les remboursements de cure thermique dans le cadre d'une maladie professionnelle ne sont pas de nature à créer un droit acquis à des remboursements futurs, dès lors qu'il appartient à l'administration, après un avis médical d'apprécier la nécessité de la poursuite de ce type de soins ou d'en privilégier d'autres.

Par ailleurs, ils ont considéré qu'il ressortait des termes de l'expertise médicale du médecin agréé que si l'état de santé de la requérante « n'est pas consolidé » et nécessitait toujours une prise en charge, il prescrivait en revanche que ceux-ci soient dispensés désormais sous la forme de « séance de rééducation, prise d'antalgiques, prises de rendez-vous de consultation auprès de son chirurgien et de son médecin traitant » et concluait également, concernant les cures thermales, que celles-ci « ne peuvent être prises en charge, car elles font l'objet d'une prise en charge globale ».

ACCIDENT DE SERVICE

➤TA de Cergy Pontoise n°240672 du 21 mai 2026

En l'espèce, un agent s'est vu refuser par son administration, la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident survenu à l'occasion d'insultes et de menaces de mort proférées lors d'appels téléphoniques à son domicile en dehors des heures de travail. L'agent prétextait que les appels étaient liés à l'exercice de ses fonctions.

Les juges ont considéré que la survenance de l'accident au domicile de l'agent et en dehors de ses horaires de service ne suffisait pas à détacher l'accident du service. Les menaces reçues au domicile peuvent être liées aux fonctions exercées par l'agent.



RECRUTEMENT D'UN CONTRACTUEL EN SITUATION DE HANDICAP

➤ CE n°501899 du 10 juin 2026

Dans le cadre d'un recrutement par la voie du contrat avant titularisation sur le fondement de l'article L.352-4 du CGFP, applicable aux personnes en situation de handicap, l'avis émis par un comité de sélection constitue un acte préparatoire insusceptible de recours pour excès de pouvoir et ne liant pas l'autorité de recrutement.

Le comité de sélection n'est pas un jury de concours.

ACCIDENT DE SERVICE ET ACTIVITE DE COHESION

➤ TA de la Réunion n°2040303 du 4 mai 2026

Les juges administratifs rappellent qu'est présumé imputable au service tout accident survenu à un fonctionnaire dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de circonstance particulière détachant l'accident du service.

En l'espèce, un agent a été victime d'une rupture du tendon d'Achille au cours d'une séance collective de badminton organisée à la suite d'une invitation adressée aux agents.

L'administration refusait de reconnaître l'accident comme imputable au service.

Le tribunal administratif a considéré qu'il ressortait des pièces du dossier que l'organisation mise en place par l'administration, matérialisée par l'existence d'un cahier de sport sur lequel les agents doivent pointer, avait pour objectif de favoriser la participation du personnel civil aux activités sportives et d'assurer une cohésion entre le personnel civil et militaire. Dans ces conditions, la participation de l'agent à la séance de badminton en tant qu'activité de cohésion constitue un prolongement normal du service.

En conséquence, le refus de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident procède ainsi d'une erreur d'appréciation.

CUMUL NON AUTORISE

➤ TA de Nîmes n°2403061 du 16 avril 2026

Le fait pour un agent d'avoir largement dépassé pendant plusieurs années le volume autorisé au titre d'un cumul d'activités, d'avoir poursuivi cette activité sans solliciter aucune autorisation préalable pour les années suivantes, et utilisé des moyens matériels mis à sa disposition par son employeur constitue un manquement fautif justifiant une exclusion temporaire d'un an.



BONIFICATION POUR ENFANT

➤ CE n°506717 du 6 juillet 2026

Dans cet arrêt, les juges suprêmes indiquent que le fonctionnaire qui bénéficie de deux pensions, l'une relevant du code des pensions civiles et militaires de retraite et l'autre versée par la CNRACL ne peut prétendre, au titre d'un même enfant, qu'à une bonification au titre d'un seul de ces régimes, y compris lorsqu'il a interrompu ou réduit son activité au cours de chacune de ses périodes d'affiliation à l'un de ces régimes.

REMUNERATION DES AGENTS CONTRACTUELS

➤ CE n°505835 du 6 mai 2026

Dans cet arrêt, les juges suprêmes admettent que le principe d'égalité puisse être utilement invoqué à l'appui d'une contestation du montant de sa rémunération par un agent contractuel et rappellent que la rémunération d'un agent contractuel ne relève pas de la seule appréciation discrétionnaire de son employeur.

En l'espèce un agent contractuel estimait que sa rémunération était inférieure à celles d'autres agents exerçant des fonctions comparables.

➤ CE n°501241 du 30 juin 2026

Il résulte des dispositions de l'article 37-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 (DCRA) que rien ne fait obstacle à ce qu'une collectivité territoriale demande à un agent non titulaire de rembourser, au titre des paiements indus, dans la limite du délai de deux années prévu par l'article 37-1 de la loi du 12 avril 2000, la fraction de la rémunération qui lui a été allouée qui excèderait celle qu'il lui appartenait de fixer en tenant compte, notamment, des fonctions occupées par cet agent, de sa qualification et de la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues.

Lorsque l'existence de cet indu de rémunération se déduit d'une comparaison avec la rémunération des agents de l'Etat de qualification équivalente exerçant des fonctions analogues, l'existence d'une disproportion manifeste doit s'apprécier en retenant :

- d'une part, s'agissant du traitement,
 - la grille de rémunération la plus favorable parmi celles des corps de la fonction publique d'Etat dont les membres pourraient occuper l'emploi en cause ;
 - avec un positionnement sur cette grille cohérent avec l'ancienneté et l'expérience de l'agent, et en incluant,
- d'autre part, les primes dont ce traitement est susceptible d'être assorti pour les agents de l'Etat.

ACCIDENT DE SERVICE ET CONSOLIDATION

➤ TA de Montpellier n°240911 du 12 mai 2026

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent que la date de consolidation des séquelles d'un accident de service correspond au moment où ces lésions se fixent et acquièrent un caractère



permanent, ce qui permet alors d'apprécier un taux d'incapacité permanente partielle qui a résulté de cet accident. La consolidation de l'état de santé ne peut, en revanche, être assimilée à la guérison et ne constitue pas davantage une circonstance impliquant nécessairement la fin des soins nécessités par cet accident ni l'aptitude à reprendre le travail.

L'administration ne peut mettre fin au congé pour invalidité temporaire imputable au service en se fondant uniquement sur la date de consolidation, l'aptitude réelle de l'agent à reprendre ses fonctions doit être appréciée.

PROCEDURE DISCIPLINAIRE

➤ CE n°503475 du 18 juin 2026

En l'espèce, un membre élu titulaire, représentant du personnel a été convoqué, a participé aux délibérations et a pris part au vote de la commission administrative paritaire, siégeant en conseil de discipline alors qu'il était placé en disponibilité.

La méconnaissance des règles de composition de la commission administrative paritaire comme la présence au cours des délibérations et la participation au vote d'une personne qui se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions au sein de cette commission constitue une irrégularité qui, prive le requérant d'une garantie et entache d'illégalité la décision de sanction.

COLLABORATEUR DE CABINET ET LICENCIEMENT

➤ CAA de Toulouse n°24TL01167 du 16 juin 2026

Dans cet arrêt, les juges d'appel ont rappelé que le licenciement d'un collaborateur de cabinet ne peut intervenir qu'après un entretien préalable et après que l'intéressé a été mis à même de consulter son dossier.

En l'espèce, la décision de licenciement a été rendue publique le jour même de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable en vue du licenciement et avant la consultation de son dossier par l'agent.

La Cour d'appel a estimé qu'une telle publicité constituait une irrégularité portant atteinte à la réputation de l'agent engageant la responsabilité de l'administration au titre du préjudice moral mais sans influence sur le sens de la décision fondée sur une perte de confiance.

CUMUL NON AUTORISE

➤ CAA de Douai n°25DA00168 du 16 juin 2026

Dans cet arrêt, les juges administratifs rappellent que les agents publics ne peuvent exercer une activité accessoire qu'après autorisation de leur employeur.



En l'espèce, un agent contractuel a été recruté pour exercer les fonctions de professeur de musique et de directeur d'une école de musique.

L'agent a, sans informer la commune qu'il souhaitait réduire la durée de son service, confié à un autre professeur les cours de solfège qu'il devait assurer et durant la même période, il a donné des cours au conservatoire d'une autre collectivité sans en avoir demandé l'autorisation à son employeur public.

Les juges d'appel ont jugé que compte tenu de ces manquements répétés, de ses absences constatées et d'un avertissement disciplinaire antérieur, le licenciement était justifié.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL A DISTANCE ET CONGE DE MALADIE

➤TA de Poitiers n°2400477 du 25 juin 2026

Le vice de procédure tiré de l'absence d'entretien préalable d'un agent placé en congé de maladie au moment de la campagne des entretiens professionnels n'est pas caractérisé lorsque l'administration, qui était dans l'impossibilité de retarder la tenue de l'entretien, a convoqué l'intéressé dans des délais lui permettant, à défaut d'entretien et dans la mesure compatible avec son état de santé, soit d'avoir un échange par visioconférence ou par téléphone, soit de faire parvenir des observations écrites avant la date fixée.

Les juges ont considéré que l'agent n'était pas fondé à contester la procédure pour son entretien professionnel car il n'est pas prouvé que l'agent ait répondu à cette sollicitation et il ne démontre pas, ni même n'allègue, qu'il aurait été dans l'impossibilité de participer à cet entretien téléphonique.

CONGE DE MALADIE ORDINAIRE

➤TA de Toulouse n°2503761 du 24 juin 2026

Dans ce jugement les juges administratifs rappellent que depuis le 1^{er} mars 2025 les fonctionnaires perçoivent 90 % de leur traitement durant les trois premiers mois d'un congé de maladie ordinaire puis 50 % les neuf mois suivants et que si les collectivités territoriales s'administrent librement en vertu de l'article 72 de la Constitution, cette liberté s'exerce, toutefois, dans les conditions prévues par la loi.

En conséquence, la délibération qui maintient l'intégralité du traitement des agents communaux durant les trois premiers mois de congé de maladie ordinaire est illégale.



QUESTIONS ECRITES

FRAIS DE GARDE D'ENFANTS ET ELUS LOCAUX

➤ QE JOS n°04906 du 18 juin 2026

Aux termes de l'article L. 2123-18-2 du code général des collectivités territoriales (CGCT), les membres du conseil municipal bénéficient d'un remboursement par leur commune des frais de garde d'enfants ou d'assistance aux personnes âgées, handicapées ou ayant besoin d'une aide personnelle à leur domicile qu'ils ont engagés. Cette disposition est également applicable aux membres des organes délibérants des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre conformément aux articles L. 5214-8, L. 5215-16, L. 5216-4 et L. 5217-7 du CGCT.

L'article L. 2123-18-2 renvoie à une délibération de l'organe délibérant le soin de fixer les modalités de cette prise en charge, en particulier la détermination des pièces que doivent fournir les élus. Ce pouvoir d'appréciation s'exerce toutefois dans le respect d'un cadre défini par le CGCT.

En premier lieu, le périmètre de ce remboursement est circonscrit : les frais doivent avoir été engagés en raison de la participation de l'élus aux réunions donnant droit à des autorisations d'absence visées à l'article L. 2123-1 du même code. Sont incluses les séances plénières des organes délibérants, les réunions des commissions dont les élus sont membres, les réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter leur collectivité et les réunions des assemblées, des bureaux et des commissions spécialisées des organismes nationaux où ils ont été désignés ou élus pour représenter des collectivités territoriales ou des établissements publics en relevant.

L'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élus local a ajouté trois autres cas dans lesquels les frais de garde sont pris en charge par la collectivité :

- les réunions organisées par les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre dont la commune est membre, par le département ou par la région, lorsque l'intéressé a été désigné pour y représenter la commune ;
- les fêtes légales mentionnées aux 4°, 7° et 10° de l'article L. 3133-1 du code du travail et aux commémorations, fêtes et journées nationales instituées par décret ;
- les missions accomplies dans le cadre d'un mandat spécial.

La loi du 22 décembre 2025 précitée a également modifié l'article L. 2123-18-2 du CGCT en reconnaissant la faculté aux collectivités de prévoir, par délibération, d'autres réunions susceptibles d'ouvrir le droit à ce remboursement, c'est-à-dire en dehors des réunions prévues par l'article L. 2123-1 du CGCT. Cette nouvelle faculté est ainsi laissée à l'appréciation des communes, qui pourront choisir d'étendre cette prise en charge au regard notamment des besoins de leurs élus et de leur capacité financière.

S'agissant de la situation des élus municipaux qui sont également conseillers communautaires, il convient de distinguer entre les membres d'un EPCI à fiscalité propre et les autres. Pour les premiers,



ce remboursement est directement à la charge de leur établissement pour les réunions visées à l'article L. 2123-1 en application des articles L. 5214-8, L. 5215-16, L. 5216-4 et L. 5217-7 du CGCT. Pour les seconds, leur établissement public ou syndicat ne peut leur rembourser les frais de garde en l'absence de base légale. En revanche, ils bénéficient d'une prise en charge par leur commune pour les « réunions des assemblées délibérantes et des bureaux des organismes où ils ont été désignés pour représenter leur collectivité ». Le remboursement est, en second lieu, limité dans son montant : il ne peut excéder, par heure, le montant horaire du salaire minimum de croissance.

Ce dispositif, essentiel pour faciliter la conciliation de l'exercice d'un mandat local avec la vie familiale des élus, a été renforcé par la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique. La prise en charge des frais de garde est désormais de droit pour les élus municipaux : elle constitue une obligation pour la collectivité, dès lors que l' élu en fait la demande et respecte les conditions précitées.

Enfin, la loi du 22 décembre 2025 renforce un autre dispositif permettant de faciliter la conciliation entre vie familiale et exercice du mandat. L'article L. 2123-18-4 du CGCT permet à la commune d'accorder une aide financière aux élus qui utilisent le chèque emploi service universel pour rémunérer des salariés, associations ou entreprises agréées chargés de prestations de garde ou d'assistance. Cette aide était réservée aux seuls maires et adjoints, mais peut désormais être mise en œuvre pour tous les membres du conseil municipal qui respectent les conditions exigées.

AUTORISATION D'ABSENCE DES AGENTS EN REMISSION POUR CONTROLES MEDICAUX

➤ **QE JOAN n°13453 du 19 mai 2026**

A ce jour, la loi ne prévoit aucun motif d'ASA pour raison de santé. Dès lors, les absences liées à une pathologie lourde en rémission ou une affection de longue durée (ALD) ne relèvent pas du champ des ASA.

Le juge administratif a récemment confirmé l'incompétence des chefs de services, autorités territoriales ou chefs d'établissement à instaurer des motifs d'ASA non prévus par le cadre législatif. Le pouvoir du chef de service ne peut être mobilisé que de manière strictement limitée, pour répondre à des nécessités de fonctionnement ou de continuité du service, notamment en présence de circonstances exceptionnelles, et non pour instituer un nouveau droit à absence.

Toutefois, des dispositifs existent afin de permettre aux agents publics souffrant d'une pathologie lourde en rémission de suivre leurs traitements et soins tout en exerçant leur activité professionnelle. Ainsi, l'agent peut être placé en congé de maladie ordinaire. En cas d'arrêts de travail successifs liés à une même ALD, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois au cours d'une même période de 3 ans à partir du premier arrêt de travail lié à cette ALD. Comme dans le secteur privé, les agents publics ont également la possibilité de reprendre leur service à temps partiel pour raison thérapeutique. Ce dispositif permet aux agents de continuer de travailler, mais dans un volume horaire plus faible, de manière à dégager du temps personnel pour effectuer les traitements et les soins nécessaires.



Enfin, des facilités horaires peuvent être mises en place, sous réserve de l'accord du chef de service, de l'autorité territoriale ou du chef d'établissement, pour effectuer des soins ou honorer des rendez-vous médicaux, qu'ils soient ponctuels ou plus réguliers.

AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR FÊTES RELIGIEUSES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ QE JOAN n°14567 du 7 juillet 2026

La circulaire FP n°901 du 23 septembre 1967 relative aux autorisations d'absence dont peuvent bénéficier les agents de l'État à l'occasion des fêtes religieuses propres à leur confession, complétée par celle du 10 février 2012, énonce cette compétence du chef de service et **établit une liste indicative et non limitative** des fêtes religieuses pouvant susciter des demandes de la part des agents.

Cette liste ne prive nullement le chef de service de sa pleine capacité d'appréciation de la compatibilité entre la demande d'autorisation spéciale d'absence pour fête religieuse d'un agent et les exigences tirées des nécessités de service, sous le contrôle du juge. Elle ne le prive pas non plus de sa compétence pour accorder une autorisation spéciale d'absence pour une fête religieuse qui n'y serait pas mentionnée explicitement. Cette interprétation est conforme à la jurisprudence constante du juge administratif.

Le Conseil d'État a jugé que l'institution de fêtes légales ne fait pas obstacle, par elle-même, à ce que des autorisations d'absence soient accordées à des agents publics pour participer à d'autres fêtes religieuses correspondant à leur confession, sous réserve des nécessités du fonctionnement normal du service. Il a également rappelé que la liste publiée par l'administration présente un caractère indicatif et ne peut être regardée comme limitant les confessions ou les fêtes susceptibles de donner lieu à autorisation.

EXTENSION DE LA RECHERCHE D'ANTECEDENTS JUDICIAIRES POUR LES PROFESSIONNELS TRAVAILLANT AVEC DES ENFANTS

➤ QE JOS n°07534 du 9 juillet 2026

À l'issue de chaque session de concours, avant l'affectation et la prise de fonctions, les antécédents judiciaires de tous les lauréats de l'éducation nationale (enseignants des 1er et 2d degrés publics et privés, personnels d'encadrement, administratifs, médico-sociaux, santé, bibliothèques ainsi que les personnels de la jeunesse et des sports) sont systématiquement vérifiés et portent sur le bulletin n° 2 du casier judiciaire, l'inscription au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIIAISV) et au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions terroristes (FIIAIT).

Ces vérifications doivent, également être diligentées avant tout recrutement de personnels contractuels. L'administration apprécie la compatibilité des faits avec la fonction d'enseignant et



aucune nomination n'est prononcée pour les personnes inscrites au FIJAIT ou FIJAISV, dont les infractions sont considérées comme incompatibles avec l'exercice des fonctions susmentionnées.

Concernant les intervenants auprès de mineurs dans le champ du sport, l'ensemble des professionnels et des bénévoles font l'objet d'un contrôle des antécédents judiciaires sur la base de la consultation du FIJAISV et du bulletin n° 2 du casier judiciaire comme le prévoit l'article L. 212-9 du code du sport. En 2025, 981 personnes ont été écartés de fonctions d'encadrement dans le champ du sport suite à ce contrôle.

Il en est de même des intervenants dans les accueils collectifs de mineurs (ACM) prévus aux article L. 227-4 et suivants du code de l'action sociale et des familles (accueils de loisirs, colonies de vacances et accueils de scoutisme).

Les contrôles d'honorabilité effectués sont systématiques et récurrents : toute participation à un ACM suppose le déclenchement d'un contrôle ; toute nouvelle intervention appelant un nouveau contrôle.

Concrètement, un animateur embauché par une structure pour un séjour début juillet puis par une autre pour un séjour fin août est bien contrôlé deux fois.

NBI ET GESTIONNAIRES D'AGENCES POSTALES

➤QE JOAN n°14550 du 7 juillet 2026

Le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire à certains personnels de la fonction publique territoriale fixe dans son annexe la liste des fonctions ouvrant droit à l'attribution de la NBI.

Il n'apparaît pas que les fonctions exercées par les agents territoriaux gestionnaires des agences postales répondent aux critères fixés par le décret du 3 juillet 2006 précité et, qu'en conséquence, elles doivent être ajoutées à la liste des fonctions éligibles à la NBI.

L'attribution de la NBI répond à une logique particulière qui est de valoriser l'exercice de fonctions spécifiques et non d'instaurer une compensation générale pour tous les agents territoriaux exerçant dans les agences postales communales.

Toutefois, la contribution que ces agents apportent au service public postal peut être valorisée au titre des acquis de l'expérience professionnelle dans le cadre de l'avancement. Par ailleurs, ces agents peuvent, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Ce dispositif offre, dans la limite des plafonds réglementaires, d'importantes marges de manœuvre à l'employeur territorial pour valoriser les fonctions exercées.

Veillez trouver ci-dessous la FAQ du mois de juillet.



? Vos Questions

REPORT DE CONNGES ANNUELS ET INDEMNISATION

« Suite à la décision du 16 juin 2026 du Conseil d'Etat qui annule l'article 4 du décret n° 2025-564 du 21 juin 2025 relatif aux régimes dérogatoires de report et d'indemnisation des droits à congé annuel dans la fonction publique, quelles règles de report et d'indemnisation des congés annuels non pris l'autorité territoriale doit-elle appliquer ? »

Pour rappel, l'article 4 prévoyait les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris pour raisons de santé ou du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, fixées aux articles 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985. Cette décision du Conseil d'Etat annule ces dispositions dans la mesure. Les modalités de report et d'indemnisation des congés annuels non pris ne peuvent donc plus se faire sur le fondement des articles 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250. **Un décret modificatif devra être adopté avant le 19 décembre 2026.**

Dans l'attente de ce décret, il convient donc d'appliquer les références juridiques antérieures au décret n° 2025-564 du 21 juin 2025, à savoir celles prévues par une directive 2003/88 du 4 novembre 2003, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) ainsi que par la jurisprudence administrative (le décret n°85-1250 précité ne prévoyait aucune modalité avant 2025).

Ainsi pour le report :

Le report s'effectue dans la limite de 15 mois suivant le terme de l'année concerné (soit jusqu'au 31 mars de l'année N+2) et dans la limite de 4 semaines de congés annuels non pris.

Pour l'indemnisation :

L'indemnité est calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue lors des congés annuels qu'il n'a pas pu prendre, soit un **taux journalier égal à 1/30ème de son traitement net**. L'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale n'est plus applicable car l'article 5-2 du décret n°85-1250 qui en faisait mention est annulé.

Par ailleurs, les employeurs publics territoriaux doivent désormais s'assurer que leurs pratiques de gestion des congés reportés respectent l'obligation d'information, afin d'éviter toute répercussion juridique. De ce fait il est nécessaire que l'autorité territoriale :

- informe individuellement les agents de leurs droits à congés reportés dès leur retour,
- conserve la preuve de cette information,
- assure un suivi des congés reportés.

Enfin les collectivités doivent autoriser le report des quatre premières semaines de congés lorsque leur prise a été empêchée avant la fin de l'année civile par les nécessités du service.



Références :

- Décision n° 506127 du 16 juin 2026 du Conseil d'Etat statuant au contentieux
- Directive 2003/88 du 4 novembre 2003, la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE)
- CAA Nancy, 21 juillet 2022, 19NC03752

« Un agent contractuel inapte définitivement à toutes fonctions peut-il être licencié pour inaptitude physique avant l'expiration de ses droits à maladie ? »

Le licenciement pour inaptitude physique intervient à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie ou d'accident du travail et de maladie professionnelle, lorsque qu'il a été médicalement constaté par le médecin agréé que l'agent contractuel se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude à occuper son emploi et lorsqu'aucun reclassement n'a pu être possible.

Le juge administratif a toutefois admis qu'un agent contractuel pouvait être licencié avant l'expiration de ses droits à maladie, dès lors qu'une inaptitude définitive à toutes fonctions est définitive et que le reclassement était par conséquent impossible.

A contrario, lorsque le constat d'inaptitude ne concerne que ses fonctions, le licenciement pour inaptitude physique de l'agent ne peut être prononcé qu'à l'issue de ses droits maladie.

Références :

- Décret n° 88-145 du 15 février 1988, JO du 16 février 1988 ;
- TA de Besançon, 16 novembre 2023, req. n° 2200521 ;
- CAA de Nancy, 5 mai 2011, req. n° 10NC00599 ;
- CAA de Bordeaux, 14 mars 2016, req. n° 14BX02504. »

CIG Grande Couronne



Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 1^{er} juillet 2026

Plusieurs textes étaient également inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière.

- **Le 1^{er} texte est un projet de décret relatif à la commission d'équivalence des diplômes.**

☞ 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 (6).
- Collège des organisations syndicales : unaniment favorable (20).

Les six autres textes sont des dispositions FPT à droit non constant du projet de décret relatif aux dispositions réglementaires du livre V du code général de la fonction publique.

- **La première disposition est l'article R. 511-4 (*Titre Ier – chapitre Ier : Dispositions générales*)**
Expérience acquise lors de missions de coopération institutionnelle internationale

☞ 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 (6).
- Collège des organisations syndicales : unaniment favorable (20).

- **La deuxième disposition est l'article R. 532-36 (*Titre III – chapitre II : Procédure disciplinaire*)**
Amélioration de la procédure disciplinaire.

☞ 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 (6).
- Collège des organisations syndicales : unaniment favorable (20).

- **La troisième disposition est l'article D. 551-20 (*Titre V – chapitre Ier : Démission*)**
Indemnité de départ volontaire (IDV)

☞ 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 (6).
- Collège des organisations syndicales : avis favorables (10), avis défavorables (8), abstentions (2).



- **La quatrième disposition est l'article D. 553-1 (Titre V – chapitre III : Licenciement)**

Indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle.

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (6).
- Collège des organisations syndicales : avis favorables (10), avis défavorables (8), abstentions (2).

- **La cinquième disposition est l'article D. 553-2 (Titre V – chapitre III : Licenciement)**

Indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (6).
- Collège des organisations syndicales : avis favorables (5), avis défavorables (15).

- **La dernière disposition porte sur l'article R. 554-3 (Titre V – chapitre IV : Fin de contrat)**

Demande de ré-emploi d'un agent contractuel

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Unanimement favorable (6).
- Collège des organisations syndicales : avis favorables (16), abstentions (4).

- **Projet de décret portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements (mesures à inscrire au Méga-décret III) :**

1 - Suppression de l'obligation de publication au Journal Officiel de certaines listes d'aptitude

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Avis favorables unanimes (6).
- Collège des organisations syndicales : Avis favorables (1), avis défavorables (10), abstentions (9).

2 - Représentants des fonctionnaires territoriaux au sein du conseil d'orientation du CNFPT désignation des représentants des fonctionnaires territoriaux par arrêté du président du CNFPT et non du ministre chargé des collectivités territoriales



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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Avis favorables unanimes (6).
- Collège des organisations syndicales : Avis favorables (1), avis défavorables (15), abstentions (4).

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

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Avis favorables unanimes (6).
- Collège des organisations syndicales : Avis défavorables unanimes (20).

De ce fait, ce texte devra être représenté.

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

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Avis favorables unanimes (6).
- Collège des organisations syndicales : Avis défavorables unanimes (20).

De ce fait, ce texte devra être représenté.

- **Projet de décret relatif au surclassement à la mesure de l'importance démographique d'une commune érigée « station classée de tourisme »**

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

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : Avis favorables unanimes (6).
- Collège des organisations syndicales : Avis favorables (1), avis défavorables (15), abstentions (4).

Un bilan du plan de requalification des secrétaires généraux de mairie a ensuite été présenté par la DGCL.

→ Prochaine séance le 16 septembre 2026



VU SUR LE NET

LE DEPLOIEMENT DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LES ADMINISTATIONS PUBLIQUES : ANALYSE COMPAREE, ENJEUX ET CONDITIONS DE REUSSITE

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

ENSEIGNANTS ARTISTIQUES : DES AGENTS TERRITORIAUX EN QUETE INLASSABLE DE RECONNAISSANCE

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

EN 2025, LE TAUX GLOBAL D'EMPLOI DE TRAVAILLEURS HANDICAPES CHEZ LES EMPLOYEURS PUBLICS DEPASSE POUR LA PREMIERE FOIS LE SEUIL DE 6 %

o Sur le site <https://www.politiques-sociales.caissedesdepots.fr>

CHALEUR INTENSE, CANICULE ET TRAVAIL DES AGENTS PUBLICS : LES PRECAUTIONS PREVUES PAR LA REGLEMENTATION

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

FORMATION DES POLICIERS MUNICIPAUX : LE RYTHME NE FAIBLIT PAS

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