



Sommaire

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

Le mot du service

Dans ce numéro, vous trouverez des informations sur les dernières mesures concernant la rupture conventionnelle et le chômage, le classement démographique, les services accueil du jeune enfant ou encore sur les arrêts de travail.

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



TEXTES

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CHOMAGE

La loi n°2026-470 du 11 juin 2026 portant transposition de l'avenant n°3 du 25 février 2026 au protocole d'accord du 10 novembre 2023 relatif à l'assurance chômage transpose l'avenant conclu entre les organisations syndicales de patrons et de salariés dans le cadre de la négociation sur l'assurance chômage. Elle réduit la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi dont le contrat de travail a pris fin à la suite d'une rupture conventionnelle individuelle **à compter du 1^{er} septembre 2026**.

La durée maximale d'indemnisation à la suite d'une telle rupture est réduite à :

- **15 mois pour les personnes de moins de 55 ans** (contre 18 mois actuellement) ;
- **20,5 mois pour les plus de 55 ans** (contre 22,5 mois aujourd'hui pour les 55-56 ans et 27 mois à partir de 57 ans).

Jo du 12 juin 2026

L'arrêté du 19 juin 2026 portant agrément des dispositions de l'avenant n° 2 du 10 avril 2026 modifiant la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage, le règlement général annexé à la convention du 15 novembre 2024, l'accord d'application n° 1 et les annexes réduit la durée d'indemnisation en cas de rupture conventionnelle à compter du 1^{er} septembre 2026.

Jo du 23 juin 2026

RECENSEMENT

Le décret n°2026-875 du 18 septembre 2026 modifiant l'annexe au décret n°2003-561 du 23 juin 2003 portant répartition des communes pour les besoins du recensement de la population concerne les personnes recensées, communes et établissements publics de coopération intercommunale.

Ce texte acte la modification des groupes de rotation déterminant la date de collecte des enquêtes de recensement et révisé la valeur du coefficient mentionnée dans le IV de l'article 30 du décret n°2003-485 du 5 juin 2003 pour le territoire de Mayotte.

Jo du 18 septembre 2026

ARRETS DE TRAVAIL : REGIME GENERAL

Le décret n°2026-866 du 16 septembre 2026 relatif à la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail et à la sanction des abus concerne les assurés sociaux des régimes de base,



assurés sociaux du régime général, salariés du régime agricole, clerks et employés de notaire bénéficiant d'une durée d'indemnisation dérogatoire, en dehors de ceux atteints d'une affection de longue durée au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale, qui bénéficieront toujours d'une durée d'indemnisation de trois ans ; organismes d'assurance sociale.

Ce texte réduit à un an la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail des assurés qui en bénéficient et dont la participation aux frais de santé n'est pas limitée ou supprimée en application des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale.

En revanche, est maintenue à trois ans la durée maximale d'indemnisation des assurés atteints d'une affection de longue durée au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale.

Le décret prévoit en outre la possibilité de pénaliser un assuré qui abuserait de sa qualité d'assuré social en vue d'obtenir de manière injustifiée des prescriptions d'arrêt de travail sans lien avec son état de santé.

Le décret n°2026-867 du 16 septembre 2026 relatif à la réforme de la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail concerne les travailleurs indépendants, ministres des cultes et membres des congrégations et collectivités religieuses, fonctionnaires de l'Etat et magistrats bénéficiant d'une durée d'indemnisation dérogatoire, en dehors de ceux qui sont atteints d'une affection de longue durée au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale, qui bénéficieront toujours d'une durée d'indemnisation de trois ans ; organismes d'assurance maladie.

Le décret tire les conséquences de la réforme réduisant à un an la durée maximale dérogatoire d'indemnisation pour arrêt de travail des assurés qui en bénéficient et dont la participation aux frais de santé n'est pas limitée ou supprimée en application des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale. Est maintenue à trois ans la durée maximale d'indemnisation des assurés atteints d'une affection de longue durée au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale.

Jo du 18 septembre 2026

BOURSES TALENTS

Le décret n°2026-847 du 7 septembre 2026 modifiant le décret n°2025-1149 du 28 novembre 2025 relatif au régime des bourses Talents définit les conditions et modalités d'attribution des bourses Talents. Il s'agit d'aides financières accordées aux personnes préparant un ou plusieurs concours donnant accès à un emploi permanent de la fonction publique de catégorie A ou B, à un emploi en qualité de magistrat ou à un emploi de militaire, lorsque cette préparation s'effectue au sein d'une Prépa Talents.

Jo du 8 septembre 2026

CASIER JUDICIAIRE

Le décret n°2026-841 du 4 septembre 2026 modifiant le décret n° 2025-931 du 8 septembre 2025 relatif aux administrations habilitées à requérir la délivrance de copies intégrales ou d'extraits avec indication de la filiation d'actes de l'état civil habilite le service du casier judiciaire national à requérir



la délivrance de copies intégrales ou d'extraits avec indication de la filiation des actes de naissance, pour les besoins des contrôles de l'identité qu'il réalise à l'égard des personnes nées en France avant l'enregistrement d'une décision dans le casier judiciaire national automatisé ou la délivrance d'un bulletin.

Jo du 5 septembre 2026

CLASSEMENT DEMOGRAPHIQUE

Le décret n°2026-835 du 28 août 2026 relatif aux modalités de calcul du sur-classement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme » est pris en application des articles L. 313-2 du code général de la fonction publique et L. 313-19 du code du tourisme.

Ce texte vise à mettre à jour les modalités de calcul de la population touristique moyenne fixées par l'article D. 313-5 du code général de la fonction publique pour le sur-classement démographique des communes érigées en « stations classées de tourisme » en les alignant sur les modalités de calcul de la population non permanente fixées à l'article R. 133-33 du code du tourisme pour la dénomination de commune touristique.

Jo du 2 septembre 2026

CONCOURS : EPREUVES PHYSIQUES FILIERE SPORTIVE

Le décret n°2026-834 du 28 août 2026 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'emploi des éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives modifie certaines dispositions relatives aux épreuves physiques et sportives des concours permettant le recrutement des CTAPS, des ETAPS et des OTAPS, ainsi que de l'examen professionnel permettant le recrutement des ETAPS.

Il rend facultative l'épreuve physique du concours d'accès au cadre d'emploi des CTAPS ; cette épreuve facultative est de type « terrestre » ou « aquatique ». Le dispositif de dispense associé est par conséquent supprimé.

De plus, pour les concours d'accès aux cadres d'emplois des ETAPS et des OTAPS, le texte modifie le dispositif de dispense initialement réservé aux femmes enceintes, en l'étendant désormais en faveur des femmes bénéficiant du délai légal postnatal ainsi qu'à celles allaitant au-delà du délai postnatal. Les femmes qui auraient accouché avant vingt-deux semaines d'aménorrhée pourront également en bénéficier, sous réserve de la présentation d'un certificat médical prévu à l'article 1^{er} du décret n°2008-800 du 20 août 2008 relatif à l'application du second alinéa de l'article 79-1 du code civil. La note attribuée aux candidates dispensées est fixée à la moyenne des notes obtenues par l'ensemble des candidats au concours. Le texte supprime par ailleurs la possibilité de dispense des candidats blessés au moment des épreuves physiques.

Ce décret harmonise par ailleurs la durée de l'épreuve orale d'admission des concours CTAPS et OTAPS et de celle subie par les candidats aux concours d'accès aux cadres d'emplois de catégorie A et de catégorie C. Il actualise également la nomenclature du niveau de diplôme nécessaire dans le cadre du



concours pour le recrutement des CTAPS suite aux évolutions du décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Enfin, le texte actualise les décrets prémentionnés afin de tenir compte de l'entrée en vigueur du code général de la fonction publique depuis le 1^{er} mars 2022.

Date d'application : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Il n'est applicable qu'aux concours et examens professionnels ouverts à compter de cette date.

Jo du 2 septembre 2026

SERVICES ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

Le décret n°2026-731 du 1er août 2026 relatif aux établissements et services d'accueil du jeune enfant modifie les règles relatives à la composition du personnel chargé de l'encadrement des enfants des établissements et services d'accueil du jeune enfant (modalités de calcul des effectifs chargés de l'encadrement des enfants en fonction de leur qualification) et à l'autorisation de création de ces établissements et services.

Les dispositions du 1^{er}, du 2^o et du 3^o de l'article 1^{er} du décret entrent en vigueur le lendemain de la publication du décret. Les dispositions du 4^o et du 5^o de l'article 1^{er} du décret entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2027.

Jo du 4 août 2026

Foire aux questions – Réglementation applicable aux modes d'accueil du jeune enfant Mise à jour au 1^{er} septembre

Cette foire aux questions vise à apporter des éclairages sur la mise en œuvre de la réglementation applicable aux modes d'accueil du jeune enfant prévue par le code de la santé publique et le code de l'action sociale et des familles. Elle s'adresse aux professionnels en accueil collectif et en accueil individuel, aux institutions qui les accompagnent, les autorisent et les contrôlent, aux gestionnaires et employeurs en accueil collectif, et aux fédérations et associations représentatives de la filière. Elle contribue à harmoniser l'application de la réglementation sur l'ensemble du territoire et à éviter les divergences d'interprétation.

Cette FAQ est mise à jour suite à la parution du **décret n°2026-731 du 1^{er} août 2026 relatif aux établissements et services d'accueil du jeune enfant**.

Elle répond notamment aux questions suivantes :

À compter du 1^{er} janvier 2027, combien de professionnels de catégorie 1 sont requis au minimum pour le fonctionnement d'un EAJE ?

Le décret n°2026-731 du 1^{er} août 2026 relatif aux établissements et services d'accueil du jeune enfant modifie les articles R. 2324-42 et R. 2324-43 du code de la santé publique.

À compter du 1^{er} janvier 2027, le nombre minimal d'équivalents temps plein (ETP) de professionnels mentionnés au 1^o du I de l'article R. 2324-42 sera obtenu en divisant par 10 :

- la capacité d'accueil autorisée (sans prise en compte des capacités d'accueil supplémentaires en surnombre prévues à l'article R. 2324-27) ;



- ou le nombre maximal d'enfants simultanément accueilli sur un mois civil si celui-ci est inférieur à la capacité d'accueil autorisée.

Le résultat du calcul sera arrondi au demi-ETP le plus proche.

Exemple 1 : pour une crèche de 42 places autorisées, le nombre d'ETP de personnels de catégorie 1 encadrant les enfants devra être au moins égal à $42/10 = 4,2$; soit avec la règle d'arrondi, 4 ETP.

Exemple 2 : une crèche de 42 places autorisées n'accueille, en février 2027, que 34 enfants maximum simultanément. Le nombre d'ETP de personnels de catégorie 1 encadrant les enfants devra être au moins égal à $34/10 = 3,4$; soit avec la règle d'arrondi, 3,5 ETP

Dans quelles conditions une même personne peut-elle assurer la direction de deux établissements d'accueil du jeune enfant ?

L'article R2324-34-2 précise qu'une même personne peut assurer la direction de deux établissements d'accueil du jeune enfant lorsque chacun d'eux dispose d'une capacité d'accueil inférieure ou égale à 24 places.

Pour l'application des dispositions relatives à la quotité de temps dévolue à la fonction de direction des EAJE, il est tenu compte de la capacité globale de l'ensemble des établissements placés sous la responsabilité d'une même personne.

Ainsi, une personne qui assure la direction de deux micro-crèches de 12 places, soit une capacité d'accueil globale de 24 places, doit consacrer au total 0,5 ETP à cette fonction ; en effet, l'article R.2324-46-1 prévoit que les crèches de 24 places requièrent 0,5 ETP pour la fonction de direction.

FORMATION DES ELUS LOCAUX

L'arrêté du 28 août 2026 portant diverses mesures applicables au droit individuel à la formation des élus locaux revalorise les conditions de financement du droit individuel des élus locaux. Les dispositions de l'arrêté entrent en vigueur le 1^{er} décembre 2026. Les principales mesures sont les suivantes :

- Le coût horaire maximal des frais pédagogiques exposés à l'occasion d'actions de formation susceptibles d'être financées au titre du droit individuel à la formation des élus locaux est égal à 100 euros hors taxes.
- Les droits acquis par élus locaux passent de 400 € à 600 € par année de mandat.
- Le montant maximal des droits susceptibles d'être détenus par chaque élu passe de 800 € à 1 200 €.
- Le nombre maximal de participants par session de formation liée à l'exercice du mandat financée en tout ou partie par le droit individuel à la formation des élus locaux passe de 15 à 25 participants.

Jo du 16 septembre 2026



PROFESSEUR DE MUSIQUE/DIRECTEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE

L'arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 3 juillet 2024 relatif au diplôme d'Etat de professeur de musique modifie le régime du diplôme d'État de professeur de musique, qualification professionnelle de référence pour l'enseignement artistique spécialisé. Il actualise le cadre de formation et de délivrance du diplôme défini en 2024.

L'arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 15 novembre 2023 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique fait évoluer les règles applicables au certificat d'aptitude aux fonctions de professeur de musique. Cette certification de haut niveau participe à la reconnaissance des compétences pédagogiques et artistiques attendues pour l'enseignement spécialisé de la musique.

L'arrêté du 28 août 2026 modifiant l'arrêté du 27 juillet 2023 relatif au certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'enseignement artistique modifie le cadre du certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement d'enseignement artistique. Il actualise les règles de la certification qui atteste les compétences nécessaires à l'exercice de fonctions de direction dans les établissements spécialisés.

Jo du 11 septembre 2026

RIFSEEP : INGENIEUR EN CHEF

L'arrêté du 23 avril 2026 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat modifie les montants de référence pour le cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2027 comme suit :

	Plafond annuel de l'IFSE en €	Montants maximum annuels du CIA en €
Groupe 1	63 000	15 750
Groupe 2	57 200	14 300
Groupe 3	51 200	12 800
Groupe 4	45 400	11 350

Les collectivités territoriales souhaitant modifier les plafonds applicables doivent délibérer, après avis préalable du comité social territorial.

⇒ L'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat **est abrogé**.

Jo du 1^{er} septembre 2026



INDEMNITE CARBURANT

L'arrêté du 8 septembre 2026 portant report de la date limite de dépôt de la demande d'indemnité carburant prévue par le décret n°333-2026 relatif à la création, aux conditions et aux modalités de versement d'une indemnité carburant reporte la date limite de demande de l'indemnité carburant pour les "grands rouleurs" officiellement **au 30 septembre 2026**.

Jo du 10 septembre 2026



CIRCULAIRES/INSTRUCTIONS/NOTES

ARRETS DE MALADIE ET TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE

Note de la DGAFP relative aux arrêts de maladie et au temps partiel thérapeutique

Modifications à compter du 1^{er} septembre 2026 pour les arrêts maladie, et depuis le 1^{er} août 2026 pour le temps partiel thérapeutique (TPT).

Modifications pour les arrêts de maladie :

Avant	Depuis le 1 ^{er} septembre 2026
Certificat papier, transmis dans les 48h. Pas d'obligation de CERFA pour les agents publics.	CERFA sécurisé obligatoire, avec transmission des volets 2 et 3 à l'administration.
Congés de longue maladie (CLM) et congés de longue durée (CLD) accordés par périodes de 3 à 6 mois.	Arrêt initial limité à 1 mois, renouvellement limité à 2 mois — y compris CLM/CLD, sauf dérogation médicale jusqu'à 6 mois.
Interdiction de travail rémunéré : agents en CLM ou CLD uniquement.	Interdiction étendue au congé de maladie ordinaire (CMO).

Un seul médecin peut désormais prolonger l'arrêt : **celui qui l'a prescrit au départ**. Si un autre médecin prolonge l'arrêt sans justification, le versement de la rémunération risque d'être interrompu pendant cette période.

Les conséquences des contrôles sont renforcées. Une personne habilitée par l'administration peut vérifier la présence de l'agent à domicile (en dehors des heures de sortie autorisées). En cas d'absence injustifiée ou de refus de la visite, la rémunération est interrompue jusqu'à la fin de l'arrêt. Pour que le versement reprenne, il faudra que l'agent obtienne un nouvel arrêt qui justifie le congé maladie.

Indemnité d'attente : si le congé de maladie ordinaire arrive à échéance mais que la décision sur un CLM ou un CLD n'est pas encore prise, l'agent touche une indemnité d'attente — pour éviter toute rupture de revenu pendant que le conseil médical instruit le dossier.

Formation : l'agent peut commencer ou poursuivre une formation pendant un congé pour raisons de santé, si le médecin agréé donne un avis favorable et sous réserve de l'avis favorable de sa hiérarchie qui doit se prononcer dans le délai de 30 jours après la demande de l'agent. À partir de 2028, une visite médicale de reprise viendra s'ajouter à ce dispositif, pour faciliter le retour à l'emploi.



Modifications pour le temps partiel thérapeutique :

Avant	Depuis le 1 ^{er} août 2026
TPT accordé et renouvelé par périodes de 1 à 3 mois, dans la limite d'un an.	Plus d'obligation de renouveler tous les 1 à 3 mois : la durée peut être adaptée directement à la situation de l'agent, toujours dans la limite d'un an.

Délai de réponse

L'employeur doit désormais répondre dans un délai précis — variable selon votre situation. Avant, aucun délai maximal n'était fixé.

Aujourd'hui : si la demande de l'agent fait suite à un CLM, un CLD, un congé imputable au service ou une disponibilité ou un congé non rémunéré pour raison de santé, la réponse doit **arriver au plus tard le jour de la reprise** (et c'est la même règle pour un renouvellement).

Contrôle médical

Dans tous les autres cas, l'employeur a 30 jours maximum à compter de la réception de la demande de l'agent.

Le contrôle médical n'est plus imposé à date fixe, mais peut intervenir à tout moment. Avant, un examen par un médecin agréé était obligatoire dès que le TPT dépassait 3 mois. L'employeur peut désormais faire examiner l'agent par un médecin agréé dès la réception de la demande, puis à tout moment pendant le TPT, chaque fois que la situation le justifie.

La réglementation précise dorénavant les effets de l'absence de présentation à un examen médical. Si l'absence a lieu pendant l'instruction de la demande de l'agent, elle vaut désistement : la demande de l'agent est considérée comme abandonnée. Si elle a lieu pendant un TPT déjà en cours, elle peut entraîner l'interruption de l'autorisation.

Refus ou arrêt du temps partiel thérapeutique

Un refus ou un arrêt du TPT de l'agent doit désormais être motivé, et la procédure dépend du motif invoqué. Si l'employeur invoque des nécessités de continuité de service, un entretien préalable doit avoir lieu, pendant lequel l'agent peut se faire assister par une personne de son choix. Si le motif est médical, l'avis préalable d'un médecin agréé est obligatoire avant toute décision.

Contestation

L'agent peut contester les conclusions d'un médecin agréé devant le conseil médical, avec une procédure désormais plus claire. Que la contestation porte sur l'instruction de sa demande ou sur un contrôle en cours de TPT, elle se fait devant le conseil médical en formation restreinte — à l'initiative de l'agent ou à celle de son employeur. Si l'agent est déjà en TPT au moment de la contestation, son autorisation est prolongée jusqu'à ce que le conseil médical se prononce. En revanche, si son avis confirme les conclusions du médecin agréé, il devient définitif : aucune contestation supplémentaire n'est possible devant le conseil médical supérieur.



JURISPRUDENCE

ACTIVITE ACCESSOIRE

➤ CE n°511387 du 10 juillet 2026

Dans cette décision, les juges ont considéré que les activités de formation qui font partie des fonctions et attributions d'un agent ne peuvent être regardées comme exercées à titre accessoire ni ouvrir droit à rémunération supplémentaire.

En l'espèce ces actions de formation s'inscrivaient dans le cadre des fonctions de l'agent et ne présentaient pas le caractère d'une activité accessoire ouvrant droit à une indemnisation additionnelle.

BULLETIN N°2

➤ TA de Paris n°2420165 du 22 juillet 2026

Dans ce jugement, les juges administratifs précisent que la mention d'une condamnation au bulletin n°2 du casier judiciaire n'est pas un obstacle automatique à l'accès à la fonction publique.

Les dispositions de l'article L.321-1 du CGFP indiquent les mentions apposées sur le bulletin n°2 doivent être incompatibles avec les fonctions pour lesquelles le candidat postule, elles n'imposent pas un bulletin n°2 vierge.

En l'espèce, les juges ont considéré qu'au regard de leur ancienneté et de leur caractère isolé, les mentions du casier judiciaire n'étaient pas incompatibles avec l'exercice des fonctions du poste.

RETRAITE POUR INVALIDITE

➤ CE n°496947 du 16 juillet 2026

Un avis défavorable de la CNRACL fait obstacle à la mise à la retraite d'office pour invalidité du fonctionnaire territorial mais ne place pas l'employeur territorial en situation de compétence liée pour prononcer le licenciement de l'agent, l'autorité territoriale conserve son pouvoir d'appréciation sur l'incapacité définitive de l'agent.

En outre, le fonctionnaire peut invoquer, à l'appui d'une demande d'annulation pour excès de pouvoir de la décision de licenciement, des moyens tirés de la régularité ou du bien-fondé de cet avis.



CHANGEMENT D'AFFECTATION

➤ CAA de Lyon n°24LY02917 du 22 juillet 2026

Dans cet arrêt, les juges d'appel ont jugé légal un changement d'affectation d'un cadre entraînant une perte de responsabilités dans l'intérêt du service en raison des difficultés relationnelles. Les juges ont considéré qu'un changement d'affectation dans l'intérêt du service décidé par l'autorité territoriale, alors même que, compte tenu de ses effets, il ne pourrait être qualifié de simple mesure d'ordre intérieur, ne constituait pas en principe une sanction ayant le caractère d'une punition, sauf s'il est établi que l'auteur de l'acte a eu l'intention de sanctionner l'agent et que la décision a porté atteinte à la situation professionnelle de ce dernier. Ils ont estimé qu'un tel changement d'affectation avait été réalisé afin de préserver la santé de tous les agents y compris celle de l'agent concerné.

RUPTURE CONVENTIONNELLE ET CONTESTATION DE LA REMUNERATION : MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

➤ TA Rouen N° 2604564 du 20 août 2026

Dans le cadre d'une contestation de rémunération, un agent ne peut saisir directement le tribunal administratif lorsque son employeur public a conclu une convention relative à la médiation préalable obligatoire avec le centre de gestion.

Le tribunal administratif a déclaré la requête de l'agent irrecevable et ordonné que le dossier soit transmis au centre de gestion afin que la procédure de médiation puisse être accomplie.

RETRAIT D'UN ACTE CREATEUR DE DROIT OBTENU PAR FRAUDE

➤ TA de Toulon n°2503852 10 juillet 2026

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent qu'en vertu de l'article L.241-2 du code des relations entre le public et l'administration, le retrait d'un acte obtenu par fraude n'est soumis à aucun délai même s'il est créateur de droits.

En l'espèce, une agente exerçant les fonctions de directrice des ressources humaines avait été nommée au grade de rédactrice territoriale alors qu'elle n'avait pas été préalablement inscrite sur la liste d'aptitude établie par le centre de gestion.

Les juges administratifs ont considéré qu'au regard de ses fonctions de directrice des ressources humaines, l'agente ne pouvait ignorer que sa nomination était irrégulière en l'absence d'inscription sur la liste d'aptitude et qu'elle ne pouvait invoquer un ordre venant de sa hiérarchie.

Le tribunal administratif a retenu le caractère frauduleux de l'acte de nomination permettant à l'employeur public de légalement le retirer sans que son caractère créateur de droits ni que le délai écoulé y fassent obstacle.



CONGE DE LONGUE DUREE ET ACTIVITE LOCATIVE REMUNEREE

➤ CAA de Marseille n°24MA01006 29 mai 2026

Dans cet arrêt, les juges d'appel rappellent qu'en vertu de l'article 28 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987, le fonctionnaire doit cesser tout travail rémunéré durant un congé de longue durée. En cas de non-respect de cette obligation, l'autorité territoriale procède à l'interruption du versement de la rémunération et prend les mesures nécessaires pour faire reverser les sommes perçues depuis cette date au titre du traitement et des accessoires. La rémunération est rétablie à compter du jour où l'intéressé a cessé toute activité rémunérée non autorisée.

En l'espèce, un agent en congé de longue durée était le gérant d'une société enregistrée au répertoire SIRENE dont l'activité principale était la location de logements sans en avoir sollicité l'autorisation. Le fonctionnaire a perçu de cette activité d'importants revenus. L'agent soutenait qu'il n'exerçait cette activité qu'à titre non professionnel, pour exploiter son patrimoine immobilier personnel. Or, il a été établi que la mise en location de trois appartements avait fait l'objet d'une publicité et d'une gestion via plusieurs sites internet spécialisés dans la location immobilière de courte durée ainsi que d'autres réseaux sociaux, et que l'agent était le contact de référence pour ces locations mais aussi prestataire de services d'accueil pour ses clients.

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE ET CADRE D'EMPLOIS

➤ TA de Lille n°2303961 28 mai 2026

Dans ce jugement, les juges administratifs rappellent que le licenciement pour inaptitude professionnelle d'un agent public ne peut être fondé que sur des éléments révélant l'inaptitude 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.

Le tribunal administratif annule le licenciement d'une secrétaire générale de mairie au motif que ses missions ne relevaient pas à son cadre d'emplois et qu'elle n'a pas pu être en mesure de démontrer son aptitude professionnelle à exercer ses fonctions.

En l'espèce, un agent a été recruté en qualité d'adjointe administrative territoriale de deuxième classe et affectée au secrétariat de la mairie. Le maire de la commune a prononcé son licenciement pour insuffisance professionnelle par arrêté.



FORMATION D'INTÉGRATION ET DELAI

➤ CAA de Marseille n°25MA00416 du 12 juin 2026

Dans cet arrêt, les juges d'appel ont jugé que la défaillance dans l'organisation de la formation statutaire obligatoire d'un fonctionnaire stagiaire engage la responsabilité de l'employeur territorial.

En l'espèce, les juges administratifs ont constaté que la commune a sollicité tardivement le CNFPT alors que les dispositions réglementaires imposent la saisine du CNFPT dès la nomination de l'agent. Cette saisine tardive a empêché l'agent de suivre la formation obligatoire d'intégration et a entraîné la prorogation du stage.

MUTATION D'OFFICE DANS L'INTERET DU SERVICE

➤ CAA de Paris n°25PA00725 du 14 septembre 2026

Dans cet arrêt, il est confirmé qu'une mutation d'office revêt le caractère d'une mesure disciplinaire déguisée lorsque, tout à la fois, il en résulte une dégradation de la situation professionnelle de l'agent concerné et que la nature des faits qui ont justifié la mesure et l'intention poursuivie par l'administration révèlent une volonté de sanctionner cet agent.

En l'espèce, les juges d'appel ont considéré que le changement d'affectation dont a fait l'objet l'agent ne constituait pas une sanction déguisée mais a été décidé dans l'intérêt du service et n'a pas excédé le cadre normal du pouvoir d'organisation du service de la part de sa hiérarchie.

Toutefois, il est rappelé qu'un agent public faisant l'objet d'une mesure prise en considération de sa personne, qu'elle soit ou non justifiée par l'intérêt du service, doit être mis à même de demander la communication de son dossier, en étant averti en temps utile de l'intention de l'autorité administrative de prendre la mesure en cause. L'agent doit être informé de son droit à communication de son dossier individuel pour connaître les raisons de la mesure envisagée.



QUESTIONS ECRITES

CLARIFICATION ENTRE COLLECTIVITES DES PRATIQUES RELEVANT DE LA MONETISATION DES CET

➤ QE JOS n°08973 du 3 septembre 2026

En application de l'article 9 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, l'agent territorial conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps (CET) en cas de changement de collectivité territoriale ou d'établissement public par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement.

L'article 11 du décret du 26 août 2004 a donné la possibilité pour les collectivités territoriales et leurs établissements publics de prévoir, par convention, les modalités financières de transfert des droits à congés accumulés par le fonctionnaire territorial bénéficiaire d'un CET. La collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine n'est pas contraint d'assurer la compensation financière des droits acquis sur le CET du fonctionnaire, mais peut conclure une convention avec la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil pour organiser les modalités de transfert des droits épargnés.

En effet, le fonctionnaire conserve le droit d'utiliser les jours ainsi épargnés sur le CET dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil, en application de l'article 9 du décret du 26 août 2004.

Le Gouvernement ne souhaite pas imposer une nouvelle charge financière aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics en consacrant une obligation de compensation financière de transfert des droits acquis au titre du CET.

JOURS FERIES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

➤ QE JOS n°08698 du 3 septembre 2026

Aucune disposition de nature législative ou réglementaire ne prévoit qu'une compensation puisse être accordée à un agent lorsqu'un jour férié se situe en dehors de ses obligations de service. Aussi, le calendrier annuel des jours fériés revêt un caractère nécessairement aléatoire et ne saurait être pris en compte pour apprécier les obligations de service des agents.

GESTION DES AGENTS PLACES EN CITIS

➤ QE JOAN n°9502 du 1^{er} septembre 2026

Dans la fonction publique territoriale, l'article 37-9 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 prévoit que l'autorité territoriale place le fonctionnaire en CITIS pour la durée de l'arrêt de travail médicalement prescrit.



En application de l'article 37-10 du même décret, l'autorité territoriale peut faire procéder à tout moment à une visite de contrôle par un médecin agréé et doit organiser un tel contrôle au moins une fois par an au-delà de six mois de prolongation du congé initialement accordé.

Les dispositions issues du décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 renforcent en outre, pour les congés débutant ou prolongés à compter du 1^{er} septembre 2026, les possibilités de contrôle administratif des arrêts de travail.

L'article L. 332-13 du CGFP permet ainsi à une collectivité territoriale de recruter un agent contractuel sur un emploi permanent afin d'assurer le remplacement d'un agent indisponible en raison d'un congé régulièrement accordé. Ce contrat peut être renouvelé pendant toute la durée de l'absence de l'agent remplacé. Dans la fonction publique de l'État, l'article 47-11 du décret n°86-442 du 14 mars 1986 prévoit en outre que l'emploi d'un fonctionnaire placé en CITIS depuis plus de douze mois consécutifs peut être déclaré vacant. Cette faculté, qui n'est pas automatique et ne remet pas en cause les droits de l'agent au titre du CITIS, répond à des impératifs de continuité du service.

À l'issue du congé, le fonctionnaire est réintégré dans son emploi ou, à défaut, réaffecté dans un emploi correspondant à son grade. **Le régime applicable à la fonction publique territoriale ne comporte pas de disposition analogue.**

ALIGNEMENT PUBLIC-PRIVE DU TEMPS PARTIEL THERAPEUTIQUE POUR LES MALADIES CHRONIQUES

➤ QE JOAN n°9709 du 1^{er} septembre 2026

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires, publié au Journal officiel du 31 juillet 2026, a simplifié, à compter du 1^{er} août 2026, la procédure applicable au temps partiel thérapeutique dans les trois versants de la fonction publique. Pour la fonction publique territoriale, ce décret a notamment supprimé l'examen systématique par un médecin agréé lorsque la durée totale du temps partiel thérapeutique dépasse trois mois. L'administration conserve la possibilité de faire procéder à un examen médical lorsque la situation le justifie.

Les nouvelles dispositions ne remettent pas en cause la durée maximale du dispositif fixée par la loi. Ainsi, en application des articles L. 823-5 et L. 823-6 du CGFP, le TPT peut être exercé de manière continue ou discontinue pour une durée cumulée maximale d'un an. Une fois ces droits épuisés, une nouvelle autorisation ne peut intervenir qu'à l'issue d'un délai minimal d'un an. La création d'un droit au temps partiel thérapeutique sans cette interruption, notamment au bénéfice des agents atteints de certaines pathologies chroniques, supposerait par conséquent une évolution des dispositions législatives du code général de la fonction publique.



PROTECTION FONCTIONNELLE DES SECRETAIRES DE MAIRIE

➤QE JOAN n°10527 du 1^{er} septembre 2026

Pour remédier aux limites des régimes de responsabilité des ordonnateurs et des comptables publics, un nouveau régime de responsabilité des gestionnaires publics, unifié entre ordonnateurs et comptables, a été mis en place depuis le 1^{er} janvier 2023, à la suite de la publication de l'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022. Jusqu'au 1^{er} janvier 2023, les comptables étaient soumis à une responsabilité personnelle et pécuniaire (RPP) devant la Cour des comptes et les chambres régionales et territoriales des comptes. Ce régime, de nature réparatoire, impliquait que tout manquement constaté dans la comptabilité pouvait entraîner la mise en débet du comptable, qui devait personnellement rembourser les sommes concernées. De son côté, l'ordonnateur public relevait d'un régime répressif et pouvait être poursuivi personnellement, avec des amendes pouvant s'élever jusqu'à deux années de rémunération. L'ordonnance du 22 mars 2022 a supprimé la responsabilité personnelle et pécuniaire et instauré un régime unifié.

Désormais, comptables et ordonnateurs peuvent être poursuivis pour des faits de gestion constituant des « fautes graves ayant causé un préjudice financier significatif », ce qui en limite le champ d'application. D'autres infractions spécifiques demeurent. Les sanctions, applicables à tous les agents publics, quel que soit leur statut ou leur versant, prennent la forme d'amendes plafonnées à six mois de rémunération, ou à un mois pour les infractions formelles. La Cour des comptes, juge de première instance, les prononce de manière proportionnée à la gravité des faits et au préjudice constaté. La réforme a également élargi les possibilités de signalement auprès des représentants de l'État ou des directeurs des finances publiques, ce qui a pu entraîner une augmentation des enquêtes, sans hausse corrélative des condamnations. Les sanctions prononcées, constituant des amendes, ne peuvent être couvertes par une assurance, en application du principe de personnalité des peines. En revanche, les agents peuvent souscrire à titre personnel une assurance couvrant les frais de défense ou certains risques annexes, tels que la responsabilité civile ou la perte de rémunération liée à d'éventuelles sanctions disciplinaires. Les collectivités territoriales peuvent également souscrire une assurance pour leurs agents, à l'exclusion de la prise en charge des amendes et, en principe, des frais d'avocat. La mise en œuvre de cette réforme a soulevé la question de la protection fonctionnelle.

Dans sa décision n°497840 du 29 janvier 2025, le Conseil d'État a jugé que celle-ci n'est pas applicable aux poursuites engagées devant la Cour des comptes, ces sanctions relevant d'un régime spécifique et non pénal. Toutefois, l'administration peut accorder un soutien à l'agent, notamment sous forme d'assistance juridique, sans y être tenue. La circulaire du Premier ministre du 17 avril 2025 en précise les modalités, en laissant aux collectivités le soin de les adapter et de renforcer la prévention des risques. Enfin, la question de l'extension de la protection fonctionnelle aux procédures engagées devant les juridictions financières a fait l'objet de travaux législatifs. L'article 13 du projet de loi visant à renforcer l'État local, articuler son action avec les collectivités territoriales et sécuriser les décideurs publics, déposé au Sénat le 20 mai 2026, prévoit une évolution en ce sens.



CLARIFICATION DE LA DGCL SUR LA NOMINATION DES SECRETAIRES DE MAIRIE

➤ QE JOAN n°10724 du 1^{er} septembre 2026

Le législateur a adopté deux dispositions pour la revalorisation de la fonction en catégorie B, dont les modalités ont été précisées par le décret n°2024-826 du 16 juillet 2024 relatif au recrutement, à la formation et à la promotion interne des secrétaires généraux de mairie.

- D'une part, le « plan de requalification », valable jusqu'au 31 décembre 2027, assure aux agents exerçant d'ores-et déjà les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, sous réserve d'exercer depuis au moins quatre ans ces fonctions dans une commune de moins de 2 000 habitants.
- D'autre part, une nouvelle voie de promotion interne, dite « promotion-formation », permet aux agents territoriaux de catégorie C en grade d'avancement souhaitant exercer les fonctions de secrétaire général de mairie d'être promus en catégorie B, également sans contingentement, après avoir suivi une formation qualifiante sanctionnée par un examen professionnel.

Il n'existe aucune règle conditionnant ces dispositifs à un lien juridique direct de subordination avec un maire. Les agents mis à disposition sont réputés occuper leur emploi d'origine. **Ainsi, rien ne s'oppose à ce que les agents recrutés sur des emplois de secrétaire général de mairie mis à disposition d'une ou plusieurs communes puissent bénéficier des dispositions du plan de requalification, sous réserve du respect des conditions statutaires :** être adjoint administratif territorial dans un grade d'avancement et avoir exercé depuis au moins quatre ans dans leur emploi d'origine les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.



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

? Vos Questions

FONCTIONNAIRE AFFILIÉ À LA CNRACL, ARRÊT DE TRAVAIL ET HEURES DE SORTIE

« Un agent relevant du régime spécial est-il dans l'obligation de respecter les heures de sorties éventuellement indiquées sur son arrêt de travail ? »

Pour les agents relevant de la CNRACL, l'obligation de respecter les éventuelles heures de sorties autorisées n'est pas prévue par le décret n°87-602 du 30 juillet 1987.

En l'absence de dispositions l'autorisant, l'administration ne peut donc pas tirer de conséquences d'une absence de l'agent en dehors des heures de sorties éventuellement indiquées sur l'arrêt de travail.

Le juge administratif a ainsi rappelé l'impossibilité d'interrompre le versement de la rémunération ou d'infliger une sanction disciplinaire pour ce seul motif.

La situation est différente pour les agents relevant du régime général, qui sont en effet susceptibles d'être également contrôlés par le médecin contrôleur de la sécurité sociale. La caisse primaire d'assurance maladie peut décider de les sanctionner en cas de non-respect des heures de sorties autorisées.

Références

- *Décret n°87-602, 30 juillet 1987, art. 15, JO du 1er août 1987*
- *Conseil d'Etat, 23 décembre 1994, n° 133017*
- *Conseil d'Etat, 29 avril 1983, n° 30728 »*

Source : CIG Grande Couronne

ENTRETIEN DE FORMATION

Qu'est-ce que l'entretien de formation ?

Le décret n°2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code opère une distinction entre l'entretien de formation et l'entretien professionnel. L'entretien de formation est prévu aux articles R421-4 à R421-7 du code général de la fonction publique.



Depuis le 1^{er} août 2026, l'agent public bénéficie chaque année d'un entretien de formation avec son supérieur hiérarchique direct visant à déterminer ses besoins de formation au vu des objectifs qui lui sont fixés et de son projet professionnel.

Cet entretien, distinct de l'entretien professionnel, mentionné à l'article L.521-4, a lieu suivant la même périodicité et peut lui être associé.

Objet de l'entretien de formation

L'entretien de formation a pour objet de :

- Rappeler les suites données aux demandes antérieures de formation de l'agent ;
- Discuter des actions de formation qui apparaissent nécessaires pour la nouvelle période en fonction des missions de l'agent et de ses perspectives professionnelles ;
- Permettre à l'agent de présenter ses demandes en matière de préparation aux concours, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences et de période de professionnalisation.

Un compte rendu de l'entretien de formation est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique direct.

Les objectifs de formation proposés pour l'agent y sont inscrits. L'agent en reçoit communication et peut y ajouter ses observations.

Ce compte rendu, distinct du compte rendu de l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 521-4, est versé à son dossier.

L'agent est informé par son supérieur hiérarchique direct des suites données à son entretien de formation.

Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation sont motivés.



Séance du Conseil supérieur de la Fonction Publique Territoriale du 16 septembre 2026

Un rapport sur les rémunérations des agents territoriaux et huit textes étaient inscrits à l'ordre du jour de cette séance plénière. Le rapport **adopté à l'unanimité** fait l'objet d'un communiqué distinct.

Les 7 premiers textes étaient relatifs à la filière culturelle :

- **Le 1^{er} texte est un projet de décret modifiant divers statuts particuliers des cadres d'emplois de la filière culturelle**

☞ 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 (12).
- Collège des organisations syndicales : 13 favorables, 7 abstentions.

- **Le 2^{ème} texte est un projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques**

☞ 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 (12).
- Collège des organisations syndicales : 16 favorables, 4 abstentions

- **Le 3^{ème} texte est un projet de décret portant échelonnement indiciaire applicable aux attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques**

☞ 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 (12).
- Collège des organisations syndicales : 9 favorables, 7 défavorables, 4 abstentions.

- **Le 4^{ème} texte est un projet de décret fixant les modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des attachés territoriaux du patrimoine et des bibliothèques**

☞ 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 favorables (12).
- Collège des organisations syndicales : 12 favorables, 8 défavorables.

- **Le 5^{ème} texte est un projet de décret fixant les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'avancement de grade au grade d'attaché principal du patrimoine et des bibliothèques**



☞ 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 (12)
- Collège des organisations syndicales : 19 favorables, 1 défavorable.
- **Le 6^{ème} texte est projet de décret portant modification des modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des assistants territoriaux du patrimoine et des bibliothèques, de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au grade d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe, des examens professionnels d'avancement aux grades d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 2e classe et d'assistant du patrimoine et des bibliothèques principal de 1ère classe.**

☞ 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 (10).
- Collège des organisations syndicales : 13 favorables, 7 défavorables.
- **Le 7^{ème} texte est le projet de décret portant modification des modalités d'organisation des concours pour le recrutement des adjoints territoriaux du patrimoine et des bibliothèques principaux de 2e classe, et de l'examen professionnel prévu par l'article 10 du décret n°2006-1692 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints territoriaux de conservation du patrimoine.**

☞ 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 (10).
- Collège des organisations syndicales : 12 favorables, 7 défavorables, 1 abstention
- **Le 8^{ème} texte est le 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). Deux dispositions ont été soumises au CSFPT.**

1 - 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.

2 - 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 : Unanimement favorable (10).
- Collège des organisations syndicales : Unanimement défavorable (20).

→ Prochaine séance le 21 octobre 2026



VU SUR LE NET

RENTREE SCOLAIRE : QUELLES SONT LES REGLES POUR LES AGENTS QUI VEULENT ACCOMPAGNER LEURS ENFANTS ?

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

AGENTS PUBLICS : COMPRENDRE LA PORTEE ET LES LIMITES DU DEVOIR D'OBEISSANCE HIERARCHIQUE

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

LES REGLES DE RECRUTEMENT DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN 10 QUESTIONS

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

EQUIPER UN POLICIER MUNICIPAL DE LA TETE AUX PIEDS, COMBIEN ÇA COÛTE ?

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

PROTECTION DES AGENTS PUBLICS : LA NOUVELLE FEUILLE DE ROUTE DU GOUVERNEMENT

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

IA DANS LA FONCTION PUBLIQUE : LA REDACTION DEFINITIVE DE L'ACCORD CADRE SE PRECISE

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

LES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX EN 10 QUESTIONS

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

BIENTOT UN DISPOSITIF ACTION LOGEMENT POUR LES AGENTS PUBLICS ?

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



LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE ENTRE 2014 ET 2024 : UNE DECENNIE DE HAUSSE DE LA PART DES CONTRACTUELS, DE VIEILLISSEMENT DES FONCTIONNAIRES ET D'EVOLUTION DE LA GEOGRAPHIE DES EMPLOIS

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

NORME ISO 45010 : UNE PREMIERE NORME INTERNATIONALE SUR LES MENSTRUATIONS ET LA MENOPAUSE AU TRAVAIL

o Sur le site <https://www.espace-droit-prevention.com>