



DANS CE NUMÉRO...



DOSSIER D'ACTUALITÉ

- La déontologie des agents publics durant les élections



TEXTES OFFICIELS

- Financement des contrats d'apprentissage par le CNFPT ;
- Autorisations d'absence dans une procédure d'adoption ;
- Le financement de la sécurité sociale pour 2026 et ses impacts dans la fonction publique ;
- Harmonisation et simplification des dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique ;
- La révision du barème des saisies et cessions des rémunérations ;
- La protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux ;
- Les priorités nationales du conseil juridique et du contrôle de légalité pour la fonction publique territoriale ;
- Création d'un statut de l' élu local ;
- Augmentation du SMIC et versement d'une indemnité différentielle ;
- Les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions ;
- L'organisation des élections professionnelles du 10 décembre 2026 ;
- Hausse de la gratification minimale accordée aux stagiaires étudiant ou élève en 2026 .





ACTUS RH 51



ACTUALITÉ JURIDIQUE ET STATUTAIRE PRÉSENTÉE PAR LE
CENTRE DE GESTION DE LA MARNE

TEXTES OFFICIELS
CIRCULAIRES
JURISPRUDENCES
RÉPONSES MINISTÉRIELLES

N°109 - JANVIER 2026



DANS CE NUMÉRO...



JURISPRUDENCES

- Un mode de management autoritaire et intransigeant, se montrant méprisant, vexatoire ou infantilisant justifie une sanction ;
- L'application du délai de rétractation dans le cadre de la rupture conventionnelle ;
- Pas d'abandon de poste quand l'agent est absent justifié médicalement après une première mise en demeure de reprendre ses fonctions ;
- Lors de l'absence de l'agent, celui-ci doit s'assurer de l'accessibilité des documents administratifs qui se trouvent dans son bureau ;
- L'administration peut refuser de placer un agent en congé de maladie lorsqu'il est suspendu ;
- Les fonctionnaires en disponibilité peuvent bénéficier d'une période de préparation au reclassement ;
- Conditions du versement d'un « treizième mois » ;
- Est fautif pour le supérieur hiérarchique de ne pas saisir sa propre hiérarchie de faits que subit l'un de ses subordonnés ;
- L'obligation de saisir le comité social territorial préalablement à la création d'une commune nouvelle ;
- Pour l'entretien professionnel annuel, si le N+1 est absent de manière prolongée, la compétence revient au supérieur hiérarchique immédiatement supérieur.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES

- Statut social des policiers municipaux.

Le Centre de Gestion de la Marne
vous présente ses meilleurs vœux pour l'année 2026 !

2026



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LA DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS DURANT LES ÉLECTIONS

Actualité juridique de la fonction publique, Décembre 2025, n°12

La Gazette des communes, Période électorale : ce que peuvent dire ou faire les acteurs publics locaux, 21/06/2024

Ministère de la transformation et de la fonction publiques, DGAFP, note « Agents publics et période électorale », 06/09/2023

ANDCG, La déontologie dans la fonction publique territoriale, Edition 2017

Les agents publics, acteurs fondamentaux du fonctionnement des administrations publiques, notamment locales, sont libres de s'engager dans la vie politique.

En effet, la liberté de l'engagement politique semble découler des articles 10 et 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen du 26 août 1789. Ces articles garantissent, respectivement, la liberté d'opinion, y compris politique, et la liberté d'expression.

Néanmoins, selon une jurisprudence constante, l'agent public, bien que citoyen titulaire de droits fondamentaux et constitutionnels, tels que ceux susmentionnés, se trouve dans une situation juridique particulière qui fait de lui un citoyen pas comme les autres. En ce sens, bien que ses droits ne puissent lui être retirés, sa situation justifie que ces derniers soient encadrés par les exigences qui incombent au service public. Par conséquent, il semble également que la liberté de se présenter aux élections ne soit pas non plus sans limite.

I- Le droit de se présenter aux élections

A. Un droit accompagné de certaines facilités...

L'article L44 du Code électoral dispose que « Tout Français et toute Française ayant la qualité d'électeur peut faire acte de candidature et être élu ». En ce sens, aucune demande ne doit être faite à l'autorité territoriale mais il convient néanmoins de l'informer de l'intention de se présenter à une élection ; notamment pour faciliter le bénéfice des dispositifs mentionnés ci-dessous.

Afin de garantir cette possibilité à l'agent public, le Code général de la fonction publique dispose que :

- « La carrière ou le parcours professionnel de l'agent public candidat ou élu à une fonction publique élective ou à l'Assemblée des Français de l'étranger ou membre du Conseil économique, social et environnemental ne peut être affecté ou influencé en aucune manière par les opinions, positions ou votes émis au cours de sa campagne électorale ou de son mandat » (art. L111-2 du Code général de la fonction publique). Cela se concilie avec garantie de la liberté d'opinion faite aux agents publics (art. L111-1 du Code général de la fonction publique) ;
- Les dispositions en matière de congé ou d'autorisation d'absence applicables à l'agent public candidat ou élu à une fonction publique élective sont déterminées, pour autant qu'il ne bénéficie pas de dispositions plus favorables, par la sous-section 8 de la section 2 du chapitre II du titre IV du livre Ier de la troisième partie du Code du travail (art. L111-3 du Code général de la fonction publique) ; ils peuvent donc bénéficier :
 - D'absence pour participer à la campagne électorale, d'une durée de 20 jours ouvrables maximum, à la demande de l'agent soit ;
 - Sur ses droits à congés annuels, dans la limite des droits qu'il a acquis à ce titre à la date du premier tour de scrutin ;
 - Faire l'objet d'une récupération, en accord avec l'autorité territoriale employeur.

Ces jours doivent être au moins utilisées en demi-journée entière et faire l'objet d'une information auprès de l'employeur vingt-quatre heures au moins avant le début de chaque absence.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LA DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS DURANT LES ÉLECTIONS

Actualité juridique de la fonction publique, Décembre 2025, n°12

La Gazette des communes, Période électorale : ce que peuvent dire ou faire les acteurs publics locaux, 21/06/2024

Ministère de la transformation et de la fonction publiques, DGAFP, note « Agents publics et période électorale », 06/09/2023

ANDCG, La déontologie dans la fonction publique territoriale, Edition 2017

- Au-delà de ces 20 jours, en considération du statut de l'agent, il peut bénéficier :
 - Pour le fonctionnaire titulaire : d'une disponibilité pour convenances personnelles (art. 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986) ;
 - Pour le fonctionnaire stagiaire : d'un congé, sans traitement, pour convenances personnelles (art. R327-43 du Code général de la fonction publique) ;
 - Pour l'agent contractuel de droit public employé pour une durée indéterminée : un congé sans rémunération pour convenances personnelles ; en effet, aucune disposition ne prévoit cette possibilité pour les agents en CDD (art. 17 du décret n°88-145 du 15 février 1988).

L'agent public, bénéficiant de facilité, bénéficie également de la protection de son employeur dans le cadre de faits survenus à l'occasion d'une campagne électorale (art. L134-1 à L134-12 du Code général de la fonction publique ; Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 25/06/2020, 421643).



PRÉCISIONS UTILES ...



A.... qui n'est pas sans limite

1. L'incompatibilité et l'inéligibilité

Cette possibilité de candidature se fonde sur les dispositions du Code électoral en matière d'inégalité et d'incompatibilité. Ces règles ont pour objet tant d'éviter qu'un candidat soit en position d'exercer une influence excessive sur les électeurs que de préserver l'indépendance du conseiller municipal dans l'exercice de son mandat (Conseil d'État, 8ème / 3ème SSR, 03/12/2014, 381418).

i- L'inéligibilité

Cette dernière empêche la candidature dans le sens où si elle est effectuée, elle entraîne une illégalité de l'élection de l'intéressé.

Les agents salariés communaux ne peuvent être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Ne sont pas compris dans cette catégorie ceux qui, étant fonctionnaires publics ou exerçant une profession indépendante, ne reçoivent une indemnité de la commune qu'à raison des services qu'ils lui rendent dans l'exercice de cette profession, ainsi que, dans les communes comptant moins de 1 000 habitants, ceux qui ne sont agents salariés de la commune qu'au titre d'une activité saisonnière ou occasionnelle (art. L231 du Code électoral).



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LA DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS DURANT LES ÉLECTIONS

Actualité juridique de la fonction publique, Décembre 2025, n°12

La Gazette des communes, Période électorale : ce que peuvent dire ou faire les acteurs publics locaux, 21/06/2024

Ministère de la transformation et de la fonction publiques, DGAFP, note « Agents publics et période électorale », 06/09/2023

ANDCG, La déontologie dans la fonction publique territoriale, Edition 2017

L'article L. 231 du code électoral interdit aux agents salariés communaux d'être élus au conseil municipal de la commune qui les emploie. Le détachement pour exercice d'un mandat local prévu à l'article L. 2123-10 du Code général des collectivités territoriales ne peut ainsi bénéficier à un fonctionnaire qui serait élu au conseil municipal de la commune qui l'emploie. En revanche, ce régime d'inéligibilité ne s'applique pas à un fonctionnaire qui n'était plus en position d'activité dans sa commune au moment de l'élection (Conseil d'Etat, 8 juillet 2002, no 236267).

Tel est le cas du fonctionnaire qui était placé en disponibilité mais également de celui qui était placé en détachement. Dans ce dernier cas, l'élu doit toutefois respecter les règles relatives à la prévention des conflits d'intérêts (Réponse ministérielle, Publiée au Journal Officiel de l'Assemblée nationale du 9 mai 2017, page 3362, n°66929).

En effet, l'agent public veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement les situations de conflit d'intérêts dans lesquelles il se trouve ou pourrait se trouver (art. L121-4 du Code général de la fonction publique). Ainsi, constitue un conflit d'intérêts toute situation d'interférence entre un intérêt public et des intérêts publics ou privés de nature à influencer ou paraître influencer l'exercice indépendant, impartial et objectif des fonctions de l'agent public (art. L121-5 du Code général de la fonction publique).

Par conséquent, afin de prévenir une potentielle situation de conflit d'intérêts, l'autorité territoriale, ou l'agent, doit saisir le référent déontologie compétent.

i- L'incompatibilité

Cette dernière n'entraîne pas l'impossibilité et l'illégalité comme susmentionné. Néanmoins, elle impose au candidat de choisir entre les fonctions qui sont incompatibles.

Par exemple, sans être exhaustif :

- Les fonctions de conseiller municipal sont incompatibles avec celles :
 - De préfet ou sous-préfet et de secrétaire général de préfecture ;
 - De fonctionnaire des corps de conception et de direction et de commandement et d'encadrement de la police nationale ;
 - De représentant légal des établissements communaux ou intercommunaux mentionnés aux 1° et 3° de l'article L. 5 du code général de la fonction publique dans la ou les communes de rattachement de l'établissement où il est affecté (art. L237 du Code électoral).
- Le mandat de conseiller municipal est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre communal d'action sociale de la commune (art. L237-1 du Code électoral).
- Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein du centre intercommunal d'action sociale créé par l'établissement public de coopération intercommunale (art. L237-1 du Code électoral).
- Le mandat de conseiller communautaire est incompatible avec l'exercice d'un emploi salarié au sein de l'établissement public de coopération intercommunale (art. L237-1 du Code électoral).



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LA DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS DURANT LES ÉLECTIONS

Actualité juridique de la fonction publique, Décembre 2025, n°12

La Gazette des communes, Période électorale : ce que peuvent dire ou faire les acteurs publics locaux, 21/06/2024

Ministère de la transformation et de la fonction publiques, DGAFP, note « Agents publics et période électorale », 06/09/2023

ANDCG, La déontologie dans la fonction publique territoriale, Edition 2017

- Les agents des administrations ayant à connaître de la comptabilité communale, de l'assiette, du recouvrement ou du contrôle de tous impôts et taxes ne peuvent être maires ou adjoints, ni en exercer même temporairement les fonctions, dans toutes les communes qui, dans leur département de résidence administrative, sont situées dans le ressort de leur service d'affectation. La même incompatibilité est opposable dans toutes les communes du département où ils sont affectés aux comptables supérieurs du Trésor et aux chefs de services départementaux des administrations susmentionnées. Elle est également opposable dans toutes les communes de la région ou des régions où ils sont affectés aux directeurs régionaux des finances publiques et aux chefs de services régionaux des administrations susmentionnées (art. L2122-5 du Code général des collectivités territoriales).

II- Des droits, des libertés et des obligations conditionnés par la période électorale

Indépendamment que l'agent se porte candidat ou non, celui-ci se doit de faire preuve d'un respect d'autant plus rigoureux de la déontologie durant les élections ; comme nous l'avons vu ci-dessus avec la prévention de la situation du conflit d'intérêts.

A. Une liberté d'expression limitée

Les articles 10 et 11 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen indiquent que nul ne doit être inquiété pour ses opinions, même religieuses, pourvu que leur manifestation ne trouble pas l'ordre public établi par la loi. En ce sens, la libre communication des pensées et des opinions est un des droits les plus précieux de l'homme : tout citoyen peut donc parler, écrire, imprimer librement, sauf à répondre de l'abus de cette liberté dans les cas déterminés par la loi.

En ce sens, l'agent public ne peut partager ses opinions politiques durant ses heures de service. Il ne peut donc procéder à une distribution de tract durant ses heures de service.

Parallèlement, il est interdit à tout agent de l'autorité publique ou municipale de distribuer des bulletins de vote, professions de foi et circulaires des candidats (art. L50 du Code électoral). Dès lors, les candidats aux élections et notamment les élus sortants, ne peuvent en aucun cas avoir recours aux moyens humains de l'administration pour effectuer leur propagande.

En outre, par exemple, l'article 49 du Code électoral, pose une limite temporelle à cette liberté : A partir de la veille du scrutin à zéro heure, il est interdit de :

1. Distribuer ou faire distribuer des bulletins, circulaires et autres documents ;
2. Diffuser ou faire diffuser par tout moyen de communication au public par voie électronique tout message ayant le caractère de propagande électorale ;
3. Procéder, par un système automatisé ou non, à l'appel téléphonique en série des électeurs afin de les inciter à voter pour un candidat ;
4. Tenir une réunion électorale.

Néanmoins, même lorsque cela a lieu en dehors des heures de service, l'agent public ne peut excéder ses obligations et/ou porter atteinte à l'image et/ ou au bon fonctionnement de l'administration.



DOSSIER D'ACTUALITÉ : LA DÉONTOLOGIE DES AGENTS PUBLICS DURANT LES ÉLECTIONS

Actualité juridique de la fonction publique, Décembre 2025, n°12

La Gazette des communes, Période électorale : ce que peuvent dire ou faire les acteurs publics locaux, 21/06/2024

Ministère de la transformation et de la fonction publiques, DGAFP, note « Agents publics et période électorale », 06/09/2023

ANDCG, La déontologie dans la fonction publique territoriale, Edition 2017

B. Une neutralité et une réserve électorales

L'obligation de neutralité impose que le comportement de l'agent, les actes ou décisions qu'il prend, soient dictés uniquement par l'intérêt du service public, et non par des convictions religieuses ou personnelles. Un manquement à cette obligation serait de nature à compromettre gravement le sentiment d'impartialité que les agents ont à l'égard du service public.

L'obligation de réserve implique que les agents fassent preuve d'une certaine retenue dans l'expression de leurs opinions, en particulier lorsqu'elles concernent l'activité de l'administration.

Par ailleurs, dans le cadre de la période de la campagne électorale, une obligation de « réserve d'usage » a été consacrée à l'égard des agents publics. Cette obligation limite la liberté d'expression des agents dans l'exercice de leurs fonctions. Elle s'impose à tous les agents publics, et notamment à ceux qui sont amenés à participer, dans l'exercice de leurs fonctions, à des manifestations ou cérémonies publiques.

La « période de réserve » évite aussi aux agents d'être mis en difficulté parce qu'ils assisteraient, dans le cadre du service, à une manifestation publique au cours de laquelle pourrait naître une discussion politique.

Elle permet de s'assurer qu'aucun agent public ne fera usage de sa fonction à des fins de propagande électorale (Réponse ministérielle, Publiée au Jo de l'Assemblée nationale du 25/10/2011, p. 11358, n°101241).

Le manquement à ses obligations peut amener l'agent public à se voir infliger une sanction disciplinaire. Par exemple, est justifiée la révocation motivée par le fait que l'agent manqué à son devoir de réserve, en publiant sur le réseau social Facebook, dédiée à la campagne électorale, des propos outranciers dirigés personnellement contre le maire (CAA de PARIS, 9ème chambre, 28/08/2023, 22PA03737).

Ainsi, durant l'ensemble de la période électorale, tout agent public est tenu de respecter les obligations qui lui incombent sous peine de se voir infliger une sanction disciplinaire.



PRÉCISIONS UTILES ...



les employeurs publics, indépendamment de la taille de l'administration, sont astreints de mettre en place un dispositif qui a pour objet de recueillir le signalement des personnes qui s'estiment victimes ou témoins d'un acte portant atteinte volontairement à l'intégrité de la personne, de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation et de les orienter vers les personnes compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection et de traitement des faits signalés.

Conformément à l'article L452-43 du Code général de la fonction publique, les Centres de Gestion mettent en place, pour le compte des autorités territoriales des collectivités territoriales et des établissements publics qui en font la demande, le dispositif de signalement.



PRÉCISIONS UTILES ...



Pour les administrations publiques ayant déjà conventionnées, la convention permettant d'adhérer à la cellule de signalement proposée par le CDG de la Marne, avant le mois de février 2025, ne comportait pas, au moment de son approbation par délibérations 2020-52 et 2021-47, de précisions relatives à son interaction avec l'article 40 du Code de procédure pénale, à la mise en œuvre du RGPD et aux obligations de chacune des parties et les modalités de transmission de la saisine à l'autorité territoriale ou à la personne compétente.

Le Conseil d'administration du Centre de gestion de la Marne, par une délibération n°2025-06 du 07/02/2025, a approuvé l'avenant introduisant, pour les conventions déjà signées, les éléments cités ci-dessus.

Il convient de nous retourner l'avenant, daté et signé de l'autorité territoriale, dans les meilleurs délais.



PRÉCISIONS UTILES ...





TEXTES OFFICIELS : FINANCEMENT DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE PAR LE CNFPT

CNFPT, Financement des contrats d'apprentissage, 07/01/2026

Le CNFPT prendra en charge, au titre de l'année 2026, 5 000 nouveaux contrats d'apprentissage pour des diplômes de niveaux 3, 4 et 5 (du CAP au BTS) inscrits au référentiel des diplômes corrélés aux métiers considérés en tension.

Pour pouvoir y prétendre, il convient que les employeurs territoriaux manifestent leur intention au CNFPT lors de la campagne de recensement ouverte du 19 janvier au 20 mars 2026.

Les employeurs territoriaux peuvent se connecter sur la plateforme apprentissage depuis la plateforme d'inscription en ligne (IEL) à partir du 19 janvier.

Au moment du recensement, ils devront renseigner :

- Le métier en tension repéré dans la liste établie par le CNFPT ;
- Le nombre de contrats d'apprentissage démarrant en 2026 pour chacun des métiers ainsi ciblés ;
- Le nombre d'équivalents temps plein inscrits au tableau des emplois permanents de la collectivité ou de l'établissement public au moment de la demande, critère qui servira de base à une pondération en cas de demandes supérieures à l'enveloppe budgétaire disponible en 2026.



PRÉCISIONS UTILES ...



TEXTES OFFICIELS : AUTORISATIONS D'ABSENCE DANS UNE PROCÉDURE D'ADOPTION

Décret n°2025-1439 du 31 décembre 2025 relatif aux autorisations d'absence du salarié engagé dans une procédure d'adoption

Le nombre maximal d'autorisations d'absence prévu au quatrième alinéa de l'article L. 1225-16 du Code du travail est de cinq par procédure d'agrément.

Pour rappel, l'article L1225-16 du Code du travail dispose que : Les salariés engagés dans une procédure d'adoption au sens du titre VIII du livre Ier du Code civil bénéficient d'autorisations d'absence pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément prévu à l'article L. 225-2 du Code de l'action sociale et des familles.





I- Le congé supplémentaire de naissance (art. 99 de ladite loi)

La durée de ce congé est soit d'un mois, soit de deux mois, au choix de l'agent. Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune, selon des modalités définies par décret, en attente de publication.

Le délai de prévenance de l'employeur quant à la date de prise du congé et à sa durée et le délai dans lequel les jours de congé sont pris sont fixés par décret, en attente de publication. Le délai de prévenance, qui peut être réduit lorsque le congé est pris immédiatement après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ou le congé d'adoption, est compris entre quinze jours et un mois. La fixation du délai dans lequel le congé peut être pris tient compte de l'augmentation de la durée des congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption en application des articles L. 1225-17 à L. 1225-22 du Code du travail ou d'une convention ou d'un accord collectif de travail.

A compter de la date à laquelle il bénéficie du congé supplémentaire de naissance mentionné aux articles L. 631-3, L. 631-8 et L. 631-9 du Code général de la fonction publique, le traitement est réduit. La fraction du traitement maintenu, qui est dégressive entre le premier et le second mois du congé, ne peut être inférieure à 50 %.

Un décret, en attente de publication, en Conseil d'Etat déterminera les modalités d'application du présent alinéa, dont le niveau du traitement maintenu.

Ce congé est applicable pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026 ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

Le communiqué de presse du gouvernement, en date du 29/12/2025, relatif au congé supplémentaire de naissance évoque un nouveau droit pour lequel le Gouvernement s'engage fortement afin de sécuriser les familles ainsi que les employeurs sur sa date d'entrée en vigueur, dès le 1er juillet 2026. Un délai de déploiement d'un an et demi aurait été nécessaire pour mettre en œuvre dans de bonnes conditions cette réforme. Elle devait initialement entrer en vigueur le 1er juillet 2027. Cette durée devait permettre aux employeurs de s'adapter, y compris dans leurs logiciels de gestion des ressources humaines, et aux caisses de sécurité sociale d'adapter les systèmes d'information nécessaires à la déclaration, au calcul et au versement de ce nouveau droit.

Malgré les risques pointés par le Gouvernement, l'Assemblée nationale a adopté une date de déploiement au 1er janvier 2026, soit quelques jours seulement après la publication de la loi.

Face à cette situation inédite, le Gouvernement s'est fixé de tout mettre en œuvre pour une entrée en vigueur le plus rapidement possible du congé.

Le congé de naissance sera accessible à partir du 1er juillet 2026 pour l'ensemble des parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026, ou dont la date de naissance était prévue à cette date.

Les parents d'enfants nés ou adoptés entre le 1er janvier 2026 et le 31 mai 2026 bénéficieront d'un délai supplémentaire exceptionnel, s'étendant jusqu'à la fin de l'année 2026 (contre 9 mois après la naissance en droit commun), pour prendre ce congé.

L'indemnisation des congés pris à partir du 1er juillet 2026 sera réalisée grâce à un engagement très volontariste des pouvoirs publics, et notamment en recrutant des personnels pour réaliser le calcul et le versement du droit dans les caisses de sécurité sociale. Cette entrée en vigueur plus rapide que prévue pourra malheureusement conduire à des délais d'indemnisation et une lourdeur administrative plus importante que les modalités de déploiement initialement envisagées, qui étaient davantage automatisées.



TEXTES OFFICIELS : LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2026 ET SES IMPACTS DANS LA FONCTION PUBLIQUE

LOI n°2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

II- L'âge légal de départ à la retraite (art. 105 de ladite loi)

La réforme des retraites portant progressivement l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans et à 172 le nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein est suspendue jusqu'au 1er janvier 2028.

Par ailleurs, de nouvelles dispositions viennent régir le cumul emploi-retraite confirmant le principe de suspension temporaire du versement des pensions pour certaines classes d'âge.



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour toutes informations complémentaires, nous vous invitons à vous rapprocher du service retraite du Centre de gestion.



TEXTES OFFICIELS : HARMONISATION ET SIMPLIFICATION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET AUX INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique

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

En ce qui concerne la fonction publique territoriale, il convient notamment de relever les modifications suivantes :

- En matière d'élections professionnelles, concernant les trois instances CAP, CST et CCP :
 - S'agissant de la qualité d'électeur : la modification des listes électorales étaient possibles si un événement entraînant l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur et prenant effet au plus tard la veille du scrutin, se produisait postérieurement aux délais réglementaires de contrôle des listes. Désormais, cet événement n'a plus nécessairement à être postérieur à la date limite de modification de cette liste (art R.211-34 du CGFP pour le CST ; art R.211-177 du CGFP pour la CAP et art R.211-339 du CGFP pour la CCP).
 - Recevabilité des candidatures : L'autorité territoriale disposera désormais d'un délai de 8 jours francs (et non plus 5) suivant la date limite de dépôt des listes pour vérifier et déclarer l'inéligibilité des candidats (art R.211-62 du CGFP pour le CST ; art R.211-215 du CGFP pour la CAP et art R.211-351 du CGFP pour la CCP).
 - Opérations de vote : Le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales devra désormais mentionner le nombre de votes blancs et la répartition des sièges entre les listes (art R.211-138 du CGFP pour le CST ; art R.211-306 du CGFP pour la CAP et art R.211-390 du CGFP pour la CCP).
- Par ailleurs, s'agissant spécifiquement du CST :
 - Eligibilité des candidats : L'article R.211-40 du CGFP codifie la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, 26 janvier 2021, n°438733) relative aux candidatures au CST pour les agents occupant un emploi fonctionnel. Désormais, « les agents titulaires d'un emploi fonctionnel de direction (...) exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le comité social territorial est placé » ne peuvent être élus au sein de ce CST. Cette nouvelle règle s'applique aux emplois fonctionnels visés à l'article L.412-6 du CGFP et concerne également les centres de gestion : les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction au sein de ces établissements ne peuvent être élus au CST placé auprès du CDG. En revanche, les DGS des collectivités affiliées relevant du CST placé auprès du CDG y sont toujours éligibles.



TEXTES OFFICIELS : HARMONISATION ET SIMPLIFICATION DES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES ET AUX INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique

- Listes de candidats : L'article R.211-41 du CGFP est modifié et rétablit la possibilité, s'agissant de l'élection au CST des collectivités territoriales, de déposer une liste excédentaire, avec un nombre de noms égal au plus au double du nombre total de sièges à pourvoir.
- Vacance d'un siège au sein de l'instance en cours de mandat : L'article R.252-54 du CGFP est complété d'un alinéa qui prévoit désormais la possibilité d'avoir recours au tirage au sort pour désigner des représentants du personnel en cas de vacance d'un siège et d'absence de désignation d'un représentant par l'organisation syndicale. Le tirage au sort s'effectue parmi les agents relevant du périmètre du comité éligibles au moment de la désignation, selon la procédure prévue à l'article R.211-137 (procédure habituelle de tirage au sort).

A l'exception de la modification de l'article R. 252-54 (cf. ci-dessus) qui entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026, les autres dispositions entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique fixé au 10 décembre 2026.



TEXTES OFFICIELS : LA RÉVISION DU BARÈME DES SAISIES ET CESSIONS DES RÉMUNÉRATIONS

Décret n°2025-1299 du 24 décembre 2025 révisant le barème des saisies et cessions des rémunérations

Le décret revalorise, comme chaque année, et sur le fondement des dispositions de l'article L. 3252-2 du Code du travail, les seuils permettant de calculer la fraction saisissable et cessible des rémunérations (tel qu'en cas de trop perçu par un agent), de la manière suivante :

Le montant saisissable est calculé par tranche, et augmente progressivement dans les conditions suivantes :

1. Le vingtième, sur la tranche inférieure ou égale à 4 480 € ;
2. Le dixième, sur la tranche supérieure à 4 480 € et inférieure ou égale à 8 730 € ;
3. Le cinquième, sur la tranche supérieure à 8 730 € et inférieure ou égale à 13 000 € ;
4. Le quart, sur la tranche supérieure à 13 000 € et inférieure ou égale à 17 230 € ;
5. Le tiers, sur la tranche supérieure à 17 230 € et inférieure ou égale à 21 470 € ;
6. Les deux tiers, sur la tranche supérieure à 21 470 € et inférieure ou égale à 25 810 € ;
7. La totalité, sur la tranche supérieure à 25 810 € (art. R3252-2 du Code du travail).

Les seuils susmentionnés sont augmentés d'un montant de 1 740 € par personne à la charge du débiteur saisi ou du cédant, sur justification présentée par l'intéressé (art. R3252-3 du Code du travail).



TEXTES OFFICIELS : LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

LOI n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

La loi transpose, en modifiant le Code général de la fonction publique, l'accord national du 11 juillet 2023 en matière de protection sociale complémentaire dans la fonction publique territoriale.

Désormais, l'employeur doit prendre en charge au moins la moitié des cotisations afférentes aux garanties minimales prévues par le contrat. La date d'application varie comme suit :

- Lorsqu'aucune convention de participation n'est en cours à la date de publication de la présente loi, les articles 1^{er} à 3 sont applicables à la collectivité territoriale ou à l'établissement public concerné à compter du 1^{er} janvier 2029.



TEXTES OFFICIELS : LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DES AGENTS PUBLICS TERRITORIAUX

LOI n°2025-1251 du 22 décembre 2025 relative à la protection sociale complémentaire des agents publics territoriaux

- Lorsqu'une convention de participation dont le terme est antérieur au 1er janvier 2029 est en cours à la date de publication de la présente loi, les articles 1er à 3 sont applicables à la collectivité territoriale ou à l'établissement public qui l'a conclue à compter du terme de cette convention.
- Lorsqu'une convention de participation dont le terme est postérieur au 1er janvier 2029 est en cours à la date de publication de la présente loi, la collectivité territoriale ou l'établissement public qui l'a conclue met cette convention en conformité avec la présente loi à compter de cette date, dans le respect du code de la commande publique.



PRÉCISIONS UTILES ...

Pour toutes informations complémentaires, nous vous invitons à vous rapprocher du service prévoyance du Centre de gestion.



TEXTES OFFICIELS : LES PRIORITÉS NATIONALES DU CONSEIL JURIDIQUE ET DU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Circulaire interministérielle n°ATDB2529429C du 22 décembre 2025 relative à l'exercice des missions de conseil juridique et de contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales et de leurs groupements

I-Les actes de recrutement

Issu de l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, le principe d'égal accès à l'emploi public constitue un principe fondamental de l'Etat de droit visant à assurer la confiance des administrés dans les services et agents publics recrutés « sans autre distinction que leurs vertus et leurs talents ».

La vigilance et le discernement des services de l'Etat en cette matière ont vocation à permettre aux collectivités locales et à leurs élus de recruter, dans les meilleures conditions, les agents présentant les meilleures garanties pour le service public et ses usagers.

En effet, le contrôle des actes relatifs à la fonction publique territoriale permet, tout d'abord, d'assurer l'application uniforme de la règle de droit aux agents, leur garantissant ainsi équité et égalité de traitement par les employeurs. Pour ce faire, le contrôle de légalité peut cibler une catégorie de fonctionnaires ou de contractuels, soit particulièrement sensible tels que les collaborateurs de cabinet, soit bénéficiant d'une réforme statutaire ou indemnitaire comme par exemple les secrétaires généraux de mairie ou les policiers municipaux. Le préfet peut ainsi, dans le cadre de sa mission de conseil inhérente au contrôle de légalité, aider et accompagner les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans la mise en œuvre de telles réformes afin d'assurer une application identique du statut à tous les agents et à toutes les collectivités territoriales.

D'autre part, le contrôle de légalité protège les collectivités territoriales, dans un domaine où les dépenses de personnels représentent une part essentielle des dépenses de fonctionnement (pour le bloc communal, il s'agit de la moitié de ces dépenses). Les enjeux sont donc conséquents sur le plan des finances publiques.

Le contrôle de légalité doit donc veiller à l'application des règles fondamentales de la fonction publique territoriale.



TEXTES OFFICIELS : LES PRIORITÉS NATIONALES DU CONSEIL JURIDIQUE ET DU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ POUR LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Circulaire interministérielle n°ATDB2529429C du 22 décembre 2025 relative à l'exercice des missions de conseil juridique et de contrôle de légalité des actes des collectivités territoriales et de leurs groupements

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

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

II-Le respect des principes de la République

La loi n°2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République renforce les leviers d'action de l'Etat dans tous les champs de politiques publiques afin de garantir le respect du principe de laïcité et des valeurs de la République.

Désormais codifiée au sein du Code général des collectivités territoriales, les articles L2131-3, L3132-4 et L4142-1 créent la possibilité pour le préfet de demander la suspension de l'exécution des actes des collectivités territoriales portant gravement atteinte aux principes de laïcité et de neutralité des services publics. Elle étend ainsi le régime de déféré-suspension des actes de nature à compromettre l'exercice d'une liberté publique ou individuelle à ces actes afin qu'ils puissent être rapidement soumis au contrôle du juge administratif, lequel devra se prononcer dans les quarante-huit heures suivant la saisine du préfet.

Le contrôle de légalité veillera au strict respect des principes de laïcité et de neutralité des services publics, nouvellement inscrits dans la circulaire au titre du contrôle de légalité. Il déférera après analyse tout acte contrevenant à ces principes, notamment dans les domaines suivants :

- L'organisation des services publics locaux (ex : les délibérations adoptent le règlement de fonctionnement de ces services, après avis du comité social territorial) ;
- Les marchés ayant pour objet l'exécution du service public et les délégations de service public ;
- Les subventions ou le soutien aux associations (ex : les délibérations attribuant une subvention, les délibérations fixant le règlement d'occupation des locaux) ;
- Les décisions relatives à la mise à disposition ou valorisation du domaine public ou privé de la collectivité (bail emphytéotique administratif, vente de parcelle ...) ;
- Les recrutements au sein de la fonction publique territoriale (ex : les arrêtés ou les contrats de recrutement).

Le contrôle de légalité veillera en outre à s'assurer que les subventions versées aux associations le soient dans le respect de l'article 10-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, relatif au contrat d'engagement républicain, en déférant la décision attributive de la subvention en cas de méconnaissance d'un des principes républicains mentionnés dans la loi.



PRÉCISIONS UTILES ...





TEXTES OFFICIELS : CRÉATION D'UN STATUT DE L'ÉLU LOCAL

LOI n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local

Cette loi vient également impacter le statut des « agents élus » :

- Concours (article L131-8 du Code général de la fonction publique) :

Dans le cadre des concours mentionnés à la section 1 du présent chapitre, l'une des épreuves peut consister en la présentation par les candidats des acquis de leur expérience professionnelle, y compris celle liée à l'accomplissement d'un service civique dans les conditions prévues à l'article L. 120-1 du code du service national, ainsi que des acquis de l'expérience liée à l'exercice d'un mandat de membre d'une assemblée élue d'une collectivité territoriale ou de responsable, y compris bénévole, d'une association.

L'une des épreuves peut également consister en une mise en situation professionnelle en relation avec les fonctions auxquelles le concours destine.

Les acquis de l'expérience professionnelle peuvent également être présentés en complément des titres et travaux dans le cas de sélection qui en font usage.

- Mutation d'office (nouvel article L512-22-1 du Code général de la fonction publique) :

Lorsqu'un fonctionnaire exerce les fonctions de maire, d'adjoint au maire, de président ou de vice-président d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre, de président ou de vice-président de conseil départemental ou de président ou de vice-président de conseil régional, l'autorité qui prononce une mutation d'office dans l'intérêt du service prend en compte ces fonctions au titre de la situation personnelle du fonctionnaire.

- L'entretien professionnel annuel (nouvel article L521-6 du Code général de la fonction publique) :

Pour les fonctionnaires titulaires d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional, l'entretien professionnel annuel est également consacré aux mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives. Cet entretien permet de plus la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats par ces agents.

Lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional, il permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.



PRÉCISIONS UTILES ...





TEXTES OFFICIELS : AUGMENTATION DU SMIC ET VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE

Décret n°**2025-1228** du 17 décembre 2025 portant relèvement du salaire minimum de croissance
Ministère de l'action et des comptes publics, Communiqué de presse « Activation de l'indemnité différentielle : 356 000 agents publics revalorisés au 1er janvier », du 23/12/2025, n°**227**

A compter du 1er janvier 2026, le décret porte, en métropole, le montant du SMIC brut horaire à 12,02 euros (augmentation de 1,18 %), soit 1 823,03 euros mensuels sur la base de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires.

En vertu d'un principe général du droit applicable à tout salarié et dont s'inspire l'article L141-2 du Code du travail, à un minimum de rémunération qui, en l'absence de disposition plus favorable pour la catégorie de personnel à laquelle l'intéressée appartient, ne saurait être inférieur au salaire minimum de croissance (Conseil d'Etat, Section, du 23 avril 1982, 36851).

En ce sens, le décret n°91-769 du 2 août 1991 indique que les de la fonction publique peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle non soumise à retenue pour pension lorsque la rémunération mensuelle qui leur est allouée est inférieure au montant du salaire minimum de croissance servi en application des articles L. 141-1 et suivants et L. 814-1 et suivants du Code du travail.

Pour les agents rémunérés par référence à un indice de la fonction publique (aux 5 premiers échelons de l'échelle C1 et aux 3 premiers échelons de l'échelle C2), l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du salaire minimum de croissance territorialement applicable, calculé sur la base de 151,67 heures par mois, et le montant brut mensuel du traitement indiciaire des bénéficiaires.

Pour les agents contractuels dont la rémunération mensuelle n'est pas fixée par référence à un indice de la fonction publique, l'indemnité est égale à la différence entre le montant brut mensuel du salaire minimum de croissance territorialement applicable tel que défini à l'alinéa ci-dessus et le montant de la rémunération mensuelle brute qui leur est allouée pour un service à temps complet.

Elle bénéficiera donc aux agents dont l'indice majoré est inférieur à 371. A titre d'illustration, pour un agent à l'indice majoré 366, le gain mensuel brut lié à la revalorisation du SMIC sera de 21,23€, indemnité différentielle incluse.

Au montant brut mensuel du traitement indiciaire ou au montant de la rémunération mensuelle brute des agents respectivement susmentionnés est ajoutée la valeur des avantages en nature qui leur sont éventuellement alloués.

L'indemnité est réduite au prorata de la durée des services lorsque les intéressés occupent un emploi à temps non complet.

L'indemnité suit le sort du traitement en cas de travail à temps partiel et dans les divers cas d'absence.
Son versement est obligatoire, ne nécessite aucune délibération ou arrêté et est indiqué sur le bulletin de paie.



TEXTES OFFICIELS : LES TAUX DES INDEMNITÉS ET LES MODALITÉS DE COMPENSATION DES ASTREINTES ET DES INTERVENTIONS

Arrêté n°INTH2532046A du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur

La compensation des astreintes pour les agents relevant de la filière technique ne peut se faire que par le versement d'une indemnité forfaitaire, dans les conditions suivantes :

	Astreinte de sécurité
Semaine complète	156,95€
Nuit en semaine	10,55€
Lundi matin au vendredi soir	48,02€
Nuit en semaine fractionnée inférieure à 10h00	8,08€
Samedi ou journée de récupération	36,59€
Dimanche ou jour férié	45,55€
Week-end, du vendredi soir au lundi matin	114,74€

L'indemnisation horaire des interventions pendant les périodes d'astreinte est de :

Jour	Un jour en semaine	Samedi	Une nuit	Un dimanche ou un jour férié
Montant horaire	16,80€	21€	25,20€	33,60€



TEXTES OFFICIELS : L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES DU 10 DÉCEMBRE 2026

Circulaire n°ATDB2534043J du 09/12/2025 relative à l'organisation des élections professionnelles des instances représentatives du personnel de la fonction publique territoriale (FPT) du 10 décembre 2026

Cette circulaire énonce les démarches devant être engagées par les préfectures pour connaître la représentativité des organisations syndicales, nécessaire à la composition de la représentation syndicale dans les instances supérieures (CSFPT et CCFP).

Le nombre de représentants du personnel devant siéger au sein de chacune de ces instances sera apprécié au regard des effectifs en relevant au 1er janvier 2026. Le recensement des effectifs de chaque collectivité et établissement public constitue ainsi la première étape du processus électoral.



TEXTES OFFICIELS : HAUSSE DE LA GRATIFICATION MINIMALE ACCORDÉE AUX STAGIAIRES ÉTUDIANT OU ÉLÈVE EN 2026

Bulletin officiel de la sécurité social, Le plafond de la sécurité sociale augmentera de 2 % au 1er janvier 2026, communiqué du 21/10/2025

A compter du 1er janvier 2026, la gratification minimale accordée aux stagiaires étudiant ou élève passera de 4,35 euros à 4,50 euros par heure, soit 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale, en application à l'article L.124-6 du code de l'éducation. Pour rappel, la gratification des stagiaires est obligatoire pour tout stage de plus de 2 mois (consécutifs ou non sur l'année scolaire ou universitaire) et versée à chaque fin de mois par l'organisme d'accueil de stage. Un simulateur pour calculer le montant de votre gratification minimale est disponible sur le site [Entreprendre Service Public](#).



JURISPRUDENCES : UN MODE DE MANAGEMENT AUTORITAIRE ET INTRANSIGEANT. SE MONTRANT MÉPRISANT, VEXATOIRE OU INFANTILISANT JUSTIFIE UNE SANCTION

Conseil d'État, 5ème chambre, 31/12/2025, n°497978

Il ressort des pièces du dossier, notamment de l'enquête administrative et des témoignages concordants des agents entendus dans ce cadre, que l'agent a adopté, dès sa prise de fonctions au commissariat, un comportement autoritaire et intransigeant, se montrant méprisant, vexatoire ou infantilisant avec ses subordonnés et exerçant sur eux une pression constante, malgré les instructions qui lui ont été données à plusieurs reprises d'adapter son mode de management. Son comportement a directement conduit à une détérioration des conditions de travail au sein de son service et au mal-être de plusieurs fonctionnaires placés sous son autorité. En outre, il ressort des pièces du dossier que l'agent a manqué à son devoir d'exemplarité en imposant à l'ensemble de ses agents de ne plus stationner leurs véhicules particuliers dans les sous-sols du commissariat, tout en y maintenant le sien. Ces faits caractérisent, contrairement à ce qui est soutenu, des manquements de nature à justifier une sanction disciplinaire.

En second lieu, eu égard à la nature et à la répétition des manquements constatés ainsi qu'aux obligations d'un supérieur hiérarchique et au devoir d'exemplarité attendu tout particulièrement d'un agent occupant les fonctions qui étaient les siennes, l'agent n'est pas fondé à soutenir, en dépit par ailleurs de la qualité des états de service qu'il invoque, que l'autorité disciplinaire a pris une sanction disproportionnée en l'excluant temporairement de ses fonctions pour une durée de douze mois, dont onze avec sursis.



PRÉCISIONS UTILES ...



JURISPRUDENCES : L'APPLICATION DU DÉLAI DE RÉTRACTATION DANS LE CADRE DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 30/12/2025, n°493053

Afin de garantir le libre consentement du fonctionnaire, le délai de rétractation prévu à l'article 6 du décret du 31 décembre 2019 ne peut courir à son égard que s'il est effectivement en possession d'un exemplaire de la convention signé des deux parties.



PRÉCISIONS UTILES ...

L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique concernant la rupture conventionnelle indique que cette expérimentation est applicable du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025. Par conséquent, en l'absence de disposition renouvelant ou pérennisant le dispositif, il n'est plus possible de procéder à une rupture conventionnelle pour un fonctionnaire.





JURISPRUDENCES : PAS D'ABANDON DE POSTE QUAND L'AGENT EST ABSENT JUSTIFIÉ MÉDICALEMENT APRÈS UNE PREMIÈRE MISE EN DEMEURE DE REPRENDRE SES FONCTIONS

Conseil d'État, 3ème chambre, 23/12/2025, n°491443

Une mesure de radiation des cadres pour abandon de poste ne peut être régulièrement prononcée que si l'agent concerné a, préalablement à cette décision, été mis en demeure de rejoindre son poste dans un délai approprié qu'il appartient à l'administration de fixer. Une telle mise en demeure doit prendre la forme d'un document écrit, notifié à l'intéressé et l'informant du risque encouru d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté ni fait connaître à l'administration aucune intention avant l'expiration du délai fixé par la mise en demeure, et en l'absence de toute justification d'ordre matériel ou médical, présentée par l'agent, de nature à expliquer le retard qu'il aurait eu à manifester un lien avec le service, cette administration est en droit d'estimer que le lien avec le service a été rompu du fait de l'intéressé.

Pour juger que l'agent n'était pas en situation d'abandon de poste, la cour administrative d'appel a retenu qu'à la suite de la mise en demeure qui lui avait été adressée par courrier du 18 septembre 2020, elle s'était effectivement présentée sur son lieu de travail les jeudi 1er et vendredi 2 octobre 2020 et y était aussi présente le lundi 5 octobre 2020, comme la mise en demeure de reprendre ses fonctions lui en faisait obligation, et que si elle avait ce jour quitté peu après son début la réunion d'équipe à laquelle elle participait, elle avait produit dès le lendemain de nouveaux certificats médicaux préconisant un arrêt de travail en faisant état d'un syndrome anxiodépressif et de problèmes relationnels au travail, si bien que l'agent ne pouvait être regardée comme étant en situation d'abandon de poste à la date du 7 octobre 2020.



JURISPRUDENCES : LORS DE L'ABSENCE DE L'AGENT. CELUI-CI DOIT S'ASSURER DE L'ACCESSIBILITÉ DES DOCUMENTS ADMINISTRATIFS QUI SE TROUVENT DANS SON BUREAU

CAA de NANCY, 5ème chambre, 18/12/2025, n°23NC00262

La sanction d'exclusion temporaire des fonctions d'une durée de trois jours repose également sur la circonstance que l'agent, lors de son congé du 13 au 31 juillet 2020, a emporté la clef d'une armoire de son bureau, dans laquelle se trouvaient des procurations électorales, ce qui aurait porté atteinte au « continuum du service public », selon les termes de l'arrêté contesté, alors qu'un contentieux électoral était en cours d'instance. Si l'agent soutient, sans être réellement contredite, que l'ancienne municipalité lui avait donné son accord pour procéder ainsi, que cette procédure n'a pas été abrogée par la nouvelle équipe municipale et qu'elle avait fait savoir être disponible pour venir ouvrir ladite armoire, elle n'établit pas l'ensemble de ses allégations par les seules attestations qu'elle produit. Il s'ensuit que les faits en cause doivent être regardés comme étant établis et constitutifs d'une faute, dans la mesure où tout agent public doit s'assurer que les documents administratifs qui se trouvent dans son bureau sont accessibles en son absence, sauf cas de force majeure. Cependant, eu égard à l'absence de gravité du fait, pour l'agent, d'avoir conservé la clef de son armoire de bureau pendant ses congés, le maire, en choisissant de lui appliquer, en l'absence de tout antécédent disciplinaire, la sanction la plus élevée du premier groupe, a entaché sa décision d'une erreur d'appréciation. Cette décision devait, dès lors, être annulée.



PRÉCISIONS UTILES ...





JURISPRUDENCES : L'ADMINISTRATION PEUT REFUSER DE PLACER UN AGENT EN CONGÉ DE MALADIE LORSQU'IL EST SUSPENDU

Conseil d'État, 5ème - 6ème chambres réunies, 17/12/2025, n°495290

Les dispositions concernant les congés de maladie, quelles concernent les fonctionnaires ou les contractuels, selon lesquelles l'agent conserve, selon la durée de son congé, 90% ou la moitié de son traitement, ont pour seul objet de compenser la perte de rémunération due à la maladie. Elles ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un agent contractuel bénéficiant d'un congé de maladie des droits à rémunération supérieurs à ceux qu'il aurait eus s'il n'en avait pas bénéficié. Un agent suspendu étant privé de rémunération pendant la durée de cette suspension, il ne saurait, pendant cette période, bénéficier d'un maintien de sa rémunération en raison de son placement en congé de maladie.



JURISPRUDENCES : LES FONCTIONNAIRES EN DISPONIBILITÉ PEUVENT BÉNÉFICIER D'UNE PÉRIODE DE PRÉPARATION AU RECLASSEMENT

CAA de BORDEAUX, 5ème chambre, 16/12/2025, n°24BX00142

Ni les dispositions de l'article L826-2 du Code général de la fonction publique qui instituent pour les fonctionnaires territoriaux frappés d'inaptitude physique un droit à bénéficier d'une période de préparation au reclassement, ni les dispositions du décret n°85-1054 du 30 septembre 1985 qui aménagent l'exercice de ce droit, n'excluent de son champ ceux des fonctionnaires placés en disponibilité.



JURISPRUDENCES : CONDITIONS DU VERSEMENT D'UN « TREIZIÈME MOIS »

Cour d'appel financière - Arrêt d'appel - 12/12/2025 - Saint-Louis Agglomération (SLA) - Affaire n° CAF-2025-02 - n°2025-06

L'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique dispose que : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ». Aux termes de l'article L. 714-11 du même code : « Par dérogation à la limite résultant de l'article L. 714-4, les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics mentionnés à l'article L. 4 ont mis en place avant le 28 janvier 1984, sont maintenus au profit de l'ensemble de leurs agents publics, lorsque ces avantages sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement (...) » . Aux termes de l'annexe I de l'article D. 1617-19 du code général des collectivités territoriales fixant la nomenclature des pièces justificatives, le versement des primes et indemnités doit être justifié par une « décision de l'assemblée délibérante fixant la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités ».

Il résulte de ce qui précède que le maintien dérogatoire de primes et indemnités versées aux agents d'une collectivité territoriale avant le 28 janvier 1984 est subordonné, d'une part, à l'inscription des montants correspondants dans le budget de la collectivité et, d'autre part, à l'existence d'une délibération de l'assemblée de la collectivité, antérieure au 28 janvier 1984, fixant les conditions d'attribution et le taux moyen de ces primes et indemnités.

Par conséquent, un « treizième mois » ne peut être versée que si une délibération a été prise en ce sens avant le 28 janvier 1984.

En cas de versement ne respectant pas les points susmentionnés, c'est à bon droit que la Cour des comptes a jugé que, du fait du manquement de l'autorité territoriale à ses obligations, qui est justiciable de la Cour des comptes dès lors qu'il a engagé sa responsabilité propre à l'occasion d'un ordre de réquisition, les agents concernés avaient bénéficié d'un avantage pécuniaire injustifié, à défaut de base légale fondant les versements, ayant nécessairement entraîné un préjudice financier pour l'administration.



JURISPRUDENCES : EST FAUTIF POUR LE SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE DE NE PAS SAISIR SA PROPRE HIÉRARCHIE DE FAITS QUE SUBIT L'UN DE SES SUBORDONNÉS

Conseil d'État, 7ème chambre, 11/12/2025, n°[501628](#)

La supérieure hiérarchique direct (N+1) était informée du comportement inapproprié d'un agent placé sous son autorité à l'encontre d'une autre de ses subordonnés et qu'elle n'a pas pris, en tant que supérieure hiérarchique, les mesures nécessaires pour y mettre fin et pour protéger l'intéressée. Elle a, au contraire, manifesté son soutien audit agent et a refusé d'engager une procédure disciplinaire à l'encontre de ce dernier. Par suite, c'est à bon droit que l'administration a estimé que les faits reprochés à celle-ci, que la décision attaquée ne qualifie pas de harcèlement moral contrairement à ce que soutient la requérante, étaient constitutifs d'une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.



PRÉCISIONS UTILES ...

Ainsi, le supérieur hiérarchique se doit de saisir sa hiérarchie de l'ensemble des faits suivants :

- Acte portant atteinte volontairement à l'intégrité de la personne,
- Violence,
- Discrimination,
- Harcèlement moral,
- Harcèlement sexuel,
- Agissements sexistes,
- Menaces,
- Tout autre acte d'intimidation.



JURISPRUDENCES : LE HARCELEMENT MORAL PEUT ÊTRE FONDÉ SUR DES MÉTHODES DE GESTION SANS QUE L'AGENT SOIT PERSONNELLEMENT VISÉ

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 10 décembre 2025, n°[24-15.412](#)

Cour de cassation, criminelle, Chambre criminelle, 21 janvier 2025, n°[22-87.145](#)

Le « harcèlement managérial », caractérisant un harcèlement moral, peut résulter des méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent, pour un agent, sans que celui-ci ne soit nécessairement déterminé et visé, par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.



JURISPRUDENCES : L'OBLIGATION DE SAISIR LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL PRÉALABLEMENT À LA CRÉATION D'UNE COMMUNE NOUVELLE

Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 03/12/2025, n°[468964](#)

La consultation du comité social territorial dans les conditions prévues à l'article R253-7 du Code général de la fonction publique, a pour objet, en associant les personnels à l'organisation et au fonctionnement du service, d'éclairer les organes compétents de la collectivité auprès desquels est institué le comité social territorial. Un projet de création d'une commune nouvelle en application des dispositions de l'article L. 2113-2 du Code général des collectivités territoriales, soulève des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services de chacune des communes concernées. Par suite, il résulte de la combinaison de ces dispositions que la consultation du comité social territorial compétent doit intervenir avant que le conseil municipal ne prenne parti sur un tel projet, sans que puisse y faire obstacle la circonstance que l'article L. 2113-2 du Code général des collectivités territoriales ne prévoit pas expressément une telle consultation préalable. Une telle consultation constitue pour les personnels des communes concernées une garantie qui découle du principe de participation des travailleurs à la détermination collective des conditions de travail consacré par le huitième alinéa du Préambule de la Constitution de 1946.



JURISPRUDENCES : POUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL. SI LE N+1 EST ABSENT DE MANIÈRE PROLONGÉE. LA COMPÉTENCE REVIENT AU SUPÉRIEUR HIÉRARCHIQUE IMMÉDIATEMENT SUPÉRIEUR

CAA de DOUAI, 3ème chambre, 01/12/2025, n°24DA01023

Au cours de cette période d'absence et d'empêchement prolongés du supérieur hiérarchique direct (N+1) de l'agent public, le supérieur hiérarchique de niveau immédiatement supérieur (N+2 selon l'organigramme de la direction), est donc le supérieur hiérarchique direct de l'agent intéressé, et, ainsi, seul compétent pour la conduite de l'entretien d'évaluation annuel de l'année venant de s'écouler, et pour l'établissement du compte rendu de cet entretien.

Il ne saurait, par ailleurs, être déduit de la seule circonstance que l'entretien s'est déroulé six semaines après le début du congé de maternité de la N+1 que le N+2 n'était pas en capacité d'apprécier la manière de servir de l'agent. Par suite, le moyen tiré de ce que l'entretien professionnel litigieux a été conduit, et son compte rendu signé, de manière irrégulière doit être écarté.



RÉPONSES MINISTÉRIELLES : STATUT SOCIAL DES POLICIERS MUNICIPAUX

Réponse ministérielle, publiée au JO de l'Assemblée nationale du 13/01/2026, n°11322, page 140

La police municipale est un acteur important dans le continuum de sécurité, et les travaux actuellement en cours sur le projet de loi relatif aux compétences, aux moyens, à l'organisation et au contrôle des polices municipales et des gardes champêtres montrent l'attention particulière que les Gouvernements successifs lui portent. A l'issue d'une phase de concertation associant les diverses parties prenantes, intitulée « Beauvau des polices municipales », qui s'est déroulée d'avril 2024 à mai 2025, le Gouvernement a engagé une réforme générale de la police municipale, qui, au-delà des compétences, porte sur l'organisation, la formation et le contrôle des agents et de leur encadrement, le renforcement de leur accès à de nouveaux moyens matériels tels les drones. Cette réforme rapprochera également les prérogatives et le fonctionnement du cadre d'emplois des gardes champêtres avec celui des policiers municipaux, sans pour autant remettre en cause les spécificités de leurs missions. Le projet de loi a été déposé au Sénat le 29 octobre 2025 et devrait être discuté au premier trimestre 2026. Si le projet de loi ne comporte pas de mesures sur les droits à pension des policiers municipaux, il convient de rappeler qu'à l'instar de l'ensemble des agents publics, les policiers municipaux bénéficient du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), qui permet de prendre en compte le régime indemnitaire dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut dans le calcul de leur pension. En outre, les agents de catégorie C de police municipale bénéficient du classement dans la catégorie active leur permettant un départ anticipé de cinq années à la retraite par rapport aux agents de catégorie sédentaire. En outre, il convient de rappeler que le Gouvernement a récemment procédé à une revalorisation substantielle de la carrière et de la rémunération de ces agents. Ainsi, au plan statutaire, les décrets publiés le 23 novembre 2023, ont facilité et décontingenté l'accès à l'échelon spécial pour les agents de police municipale, cadre d'emplois de catégorie C, cet échelon devenant un échelon de droit commun. La carrière des directeurs de police municipale, cadre d'emplois de catégorie A, est par ailleurs alignée sur celle, plus avantageuse, des agents relevant de la catégorie dite « A type ». Au plan indemnitaire, en application de l'article L. 714-13 du code général de la fonction publique, les policiers municipaux peuvent bénéficier, sur délibération des organes délibérants des collectivités territoriales, d'un régime indemnitaire dont les modalités ont été adaptées et les taux revalorisés par le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024. Leur régime indemnitaire est dorénavant constitué d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) composée d'une part assise sur le traitement indiciaire des agents et d'une part liée à l'engagement professionnel et la manière de servir. Les taux et montants maximums de ces deux parts ont été réévalués de manière significative afin de permettre à l'ensemble des fonctionnaires concernés de bénéficier d'une revalorisation salariale, sous réserve du vote d'une délibération en ce sens par les organes délibérants des collectivités territoriales.