

les infos **Statutaires**

du **CDG 76**



■ Mars 2026



CDG 76

Retrouvez les **dernières actualités statutaires**

sommaire

Nous attirons votre attention sur.....	4
A consulter sur internet.....	6
Congés	10
Congé d'adoption : les délais à respecter et les possibilités de fractionnement.....	10
Congé de solidarité familiale : les garanties liées à l'emploi.....	11
Textes officiels	11
Fin de fonctions	11
Rupture conventionnelle : la pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires.....	11
Sapeurs-pompiers volontaires et professionnels : une bonification de trimestres de retraite	12
Maternité.....	13
Un congé pathologique prénatal augmenté d'une semaine.....	13
Publicité des postes	13
La fin de l'obligation de publicité des postes en cas de reclassement pour inaptitude physique	13
Jurisprudences.....	15
Congés	15
Congé annuel d'office : une absence de base légale	15
Congé annuel : un accord exprès de l'autorité administrative	15
Contractuels.....	15
Le non-renouvellement d'un contrat pour ne pas conclure un CDI : une illégalité fautive	15
Fin de fonctions	16
Rupture conventionnelle : le délai de rétractation	16
Hygiène et sécurité.....	16
Accident de trajet sous l'emprise de l'alcool, contrôle d'alcoolémie sur le lieu de travail et procédure disciplinaire.....	16
Maladie.....	17
Aptitude à la reprise sur un poste aménagé : les conséquences du refus de la visite médicale et de reprise des fonctions	17
Disponibilité d'office pour raisons de santé : aptitude à la reprise et licenciement pour refus de réintégration.....	18
Période de préparation au reclassement (PPR) et manquements de l'agent.....	19
Maladie professionnelle	19
Epanrages de pesticides et absence de port des équipements de protection individuelle (EPI). 19	
Médecine professionnelle.....	20

sommaire

Aménagement de poste : le caractère fautif du non-respect des préconisations par l'agent.....	20
Rémunération	20
Allocation forfaitaire de télétravail : un caractère facultatif.....	20
Questions écrites.....	22
Discipline.....	22
Fonctionnaire révoqué pour faute grave : l'indemnisation chômage.....	22
Filières et cadres d'emplois	22
Agents de surveillance de la voie publique (ASVP) : recrutement et compétences	22
Divers.....	23
Délibérations des conseils municipaux : quelle durée de validité ?.....	23
Foire aux questions	24
Un agent déchargé de fonctions est en congé spécial. Or, du fait de la réforme des retraites, l'agent a un report de trois mois de son âge légal de départ à la retraite. Existe-t-il une dérogation lui permettant de continuer à bénéficier de ce congé au-delà de la durée de 5 ans et ce jusqu'à l'âge d'ouverture du droit à une pension retraite ?.....	24
Une collectivité envisage de demander à un agent de rembourser le coût de d'une carte mémoire perdue alors qu'elle était sous sa responsabilité. Est-ce possible ?.....	24
Certains agents prennent les transports en commun pour venir travailler. Quelle est la réglementation pour la prise en charge des frais ?.....	25

Collectivités de moins de 20 000 habitants

Revalorisation du plafond maximal des indemnités de fonction des élus

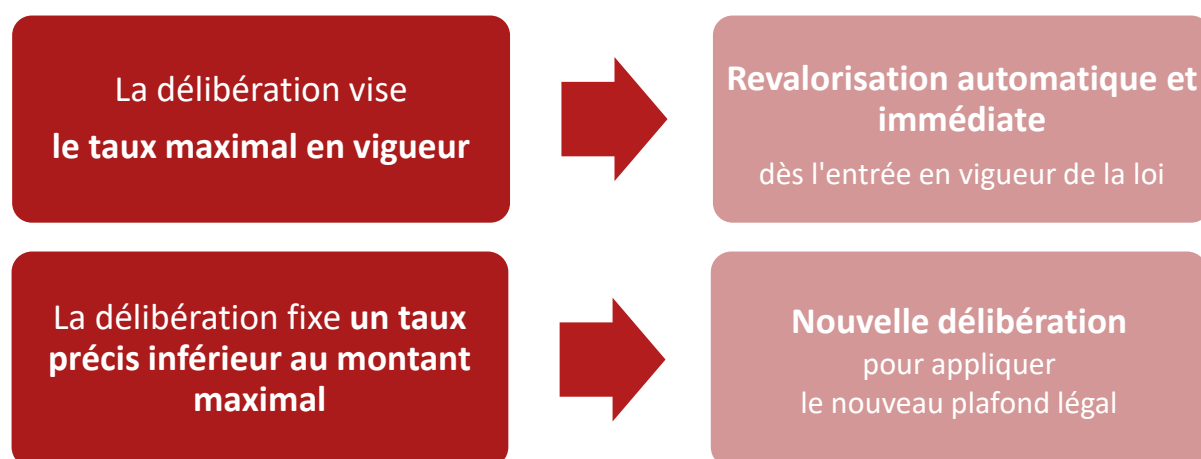
Le CDG 76 et l'Association départementale des maires (ADM 76) ont été saisis par les collectivités et établissements publics affiliés sur la revalorisation du montant maximal des indemnités de fonction des élus prévue par la [loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025](#) améliorant le statut de l'élu local ([Voir les infos statutaires du CDG76 de janvier-février 2026, p. 21 et suivantes](#)), celle-ci modifiant notamment les articles [L 2123-44](#) et [L 2123-24](#) du CGCT.

Cette revalorisation concerne les maires et adjoints des **communes de moins de 20 000 habitants**.

Faut-il délibérer à nouveau ?

L'application de ces plafonds revalorisés peut nécessiter la prise d'une nouvelle délibération selon la formulation de la délibération en vigueur :

- Si la délibération vise **le taux maximal en vigueur** : la revalorisation est automatique et immédiate dès l'entrée en vigueur de la loi.
- Si la délibération fixe **un taux précis inférieur au montant maximal** : le montant ne change pas automatiquement. Le conseil municipal doit donc prendre une nouvelle délibération s'il souhaite appliquer la hausse permise par le nouveau plafond légal. **Une délibération ne peut toutefois avoir d'effet rétroactif.** Elle n'est en effet valable que pour l'avenir.



Indemnités de fonction des adjoints : un calcul sur la base du nombre maximal théorique d'adjoints

La loi complète également [l'article L 2123-24 du CGCT](#). Celui-ci prévoyait déjà que « *l'indemnité versée à un adjoint peut dépasser le maximum (...) à condition que le montant total des indemnités maximales susceptibles d'être allouées au maire et aux adjoints ne soit pas dépassé.* »

Il précise désormais que « *Ce montant total est calculé sur la base du **nombre maximal théorique d'adjoints** que le conseil municipal peut désigner (...)* »

À consulter sur internet

☐ Un espace dédié aux accords collectifs | DGAFP

La DGAFP ouvre sur le portail de la fonction publique un espace ayant vocation à rassembler l'ensemble des accords conclus dans les trois versants de la fonction publique.

L'[ordonnance n° 2021-174 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique](#), prise en application de l'article 14 de la [loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#), a en effet renforcé le dialogue social dans la fonction publique. « Elle a étendu les domaines ouverts à la négociation, permis de négocier aux niveaux national et local et de **conclure des accords-cadres et accords de méthode**, prévu que certains accords puissent avoir des effets juridiques et créé un droit d'initiative syndicale. » Les accords conclus à ce jour portent principalement sur la protection sociale complémentaire ainsi que sur le temps de travail, le télétravail et la qualité de vie au travail.

Pour en savoir plus sur la négociation collective, la DGAFP a par ailleurs actualisé en 2025 son guide présentant notamment le cadre juridique issu de la réforme.

- [L'Espace dédié à la publication des accords négociés dans la fonction publique](#)
- [Le guide de la négociation collective dans la fonction publique de l'Etat : Mode d'emploi de la conclusion d'accords collectifs \(édition 2025\)](#)

☐ Tendances de l'emploi territorial et politiques RH des collectivités et des intercommunalités : le baromètre HoRHizons 2026 | CNFPT ; CSFPT ; FNCDG

Les associations nationales d'élus locaux et les organismes de la fonction publique territoriale (CNFPT, CSFPT et FNCDG) publient conjointement le baromètre HoRHizons 2026.

Ses résultats sont fondés sur une enquête téléphonique menée auprès de milliers de collectivités et intercommunalités de toutes tailles sur la mise en œuvre de leurs stratégies RH.

- [Le baromètre HoRHizons 2026](#)

☐ L'emploi dans la fonction publique en 2024 | INSEE

L'INSEE présente dans son dernier numéro d'INSEE Première un bilan de « L'emploi dans la fonction publique en 2024. » Il relève notamment que le « recrutement de contractuels soutient de nouveau la hausse de l'emploi dans la fonction publique. »

- INSEE première sur [le site de l'INSEE](#)

☐ De l'attrait à la réalité : l'accès à la fonction publique six ans après la sortie des études | SDessi ; CEREQ

La SDessi, service statistique de la DGAFP, et le Céreq publient un document de travail intitulé « De l'attrait à la réalité : l'accès à la fonction publique six ans après la sortie des études », qui suit les parcours professionnels de 746 000 jeunes.

- [Le document de travail](#)

À consulter sur internet

☐ Campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) | FIPHFP

La campagne de déclaration de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est ouverte depuis le 1^{er} février. Les employeurs publics ont jusqu'au 30 avril 2026 pour la compléter. Pour les accompagner dans la saisie de leur déclaration annuelle, le FIPHFP met à la disposition des employeurs publics de nombreux outils :

- [une aide générale à la déclaration annuelle \(PDF\)](#).
 - [une FAQ \(PDF\)](#).
 - des [tutoriels et webinaires](#) dédiés de la déclaration.
- [Le site du FIPHFP](#)

☐ Fonction publique : accompagner et soutenir les agents en situation de handicap du fait de troubles psychiques : guide pratique de la pair-aidance en santé mentale | FIPHFP

Le FIPHFP publie un nouveau guide pratique consacré à la pair-aidance en santé mentale. Destiné aux employeurs publics, il vise à mieux accompagner les agents en situation de handicap psychique au sein de la fonction publique. Face à la progression des troubles psychiques en milieu professionnel, le FIPHFP affirme que la fonction publique ne peut se contenter du strict respect de ses obligations réglementaires.

→ [Le guide FIPHFP](#)

☐ Le Service Civique en intercommunalité : une jeunesse au service des territoires et de leurs projets | Agence du service civique ; Intercommunalités de France

L'Agence du service civique et Intercommunalités de France publient conjointement une étude sur le déploiement du service civique au sein des intercommunalités.

→ [Le Service Civique en intercommunalité : une jeunesse au service des territoires et de leurs projets](#)

☐ Élections municipales et intercommunales 2026 : obligations déclaratives auprès de la Haute Autorité | HATVP

« À l'occasion des élections municipales et intercommunales des 15 et 22 mars 2026, de nombreux élus locaux seront soumis à obligations déclaratives auprès de la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique. Afin d'accompagner les élus dans ces formalités, la Haute Autorité met à disposition un calendrier simplifié, des ressources et plusieurs outils d'information pour permettre à chacun d'identifier facilement qui, quoi, quand et comment déclare. »

Ces dispositions s'appliquent aux :

- **maires des communes de plus de 20 000 habitants.**
- présidents d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) à fiscalité propre dont la population excède 20 000 habitants ou dont le montant des recettes totales de fonctionnement figurant au dernier compte administratif est supérieur à 5 millions d'euros.
- **adjoints aux maires des communes de plus de 100 000 habitants** lorsqu'ils sont titulaires d'une délégation de fonction ou de signature.

À consulter sur internet

- vice-présidents des EPCI à fiscalité propre de plus de 100 000 habitants, lorsqu'ils sont titulaires d'une délégation de fonction ou de signature ;
- directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des maires et des présidents d'EPCI soumis aux obligations déclaratives.

→ [Le site de la HATVP](#)



DATE LIMITE DE DÉCLARATION SELON VOTRE MANDAT

Fonction	Situation	Date limite de dépôt	Déclaration(s) attendue(s)
Maires	Élus, premier mandat	29/05/2026	DSP et DI
	Renouvellement de mandat		DSPFM et DI
	Sortants		DSPFM
Adjoints aux maires	Élus, premier mandat	2 mois à compter de la date de transmission en préfecture de leurs délégations de fonctions	DSP et DI
	Renouvellement de mandat	29/05/2026	DSPFM
		2 mois à compter de la date de transmission en préfecture de leurs délégations de fonctions	DI
	Sortants	29/05/2026	DSPFM
Directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des maires	Première nomination	2 mois à compter de la date de nomination	DSP et DI
	Renouvellement de nomination	2 mois à compter de la date de nomination	DI
		29/05/2026	DSPFM
	Sortants	29/05/2026	DSPFM
Présidents EPCI	Elus, premier mandat	24/06/2026	DSP et DI
	Renouvellement de mandat		DSPFM et DI
	Sortants		DSPFM
Vice- présidents EPCI	Première nomination	2 mois à compter de la date de transmission en préfecture de leurs délégations de fonctions	DSP et DI
	Renouvellement de nomination	2 mois à compter de la date de transmission en préfecture de leurs délégations de fonctions	DI
		24/06/2026	DSPFM
	Sortants	24/06/2026	DSPFM
Directeurs, directeurs adjoints et chefs de cabinet des présidents d'EPCI	Première nomination	2 mois à compter de la date de nomination	DSP et DI
	Renouvellement de nomination	2 mois à compter de la date de nomination	DI
		24/06/2026	DSPFM
	Sortants	24/06/2026	DSPFM

Source HATPH

Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT)

Séance du 18 février 2026

Deux projets de décret étaient à l'ordre du jour de la plénière du CSFPT du 18 février 2026.

Le 1^{er} texte était un projet de décret portant modification des modalités d'organisation et actualisation des dispositions relatives aux **épreuves physiques** des concours d'accès aux cadres d'emplois de la **filière sportive** et de l'examen professionnel permettant l'accès au cadre d'emplois des **éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives**.

Ce texte a reçu un **avis favorable** unanime.

Le 2^e texte était un projet de décret portant modification de la nature et des modalités de dispense des **épreuves physiques** des concours d'accès aux cadres d'emplois de la **filière police municipale** et de l'examen professionnel d'accès par voie de promotion interne au cadre d'emplois des **chefs de service de police municipale** prévu à l'article 6 du décret du 21 avril 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale.

Ce texte a reçu un **avis favorable** unanime.

→ [Communiqué de presse du 18 février 2026](#)

Congés

Congé d'adoption : les délais à respecter et les possibilités de fractionnement

Pour mémoire : Le congé d'adoption est accordé pour une durée égale à celle prévue par [l'article L. 1225-37 du code du travail](#) ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de juillet 2021, p. 14 et 15](#)), à savoir :

- **16 semaines** au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer.
- 18 semaines lorsque l'adoption porte à trois ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge.
- 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Un décret modifie [le décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale](#) et précise **les délais** dans lesquels le congé d'adoption peut être pris ainsi que les **possibilités de fractionnement**.

[L'article 11](#) précise désormais que le congé d'adoption débute au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine **au plus tard dans les 8 mois suivant cette date**.

Il précise désormais que les périodes de congé d'adoption peuvent être **fractionnées en deux périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune**.

La prise du congé d'adoption



Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires

L'article 12 du décret n° 2021-1342 du 13 octobre 2021 dispose que « *lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires et que la durée de leur congé d'adoption a été fractionnée en deux périodes réparties entre eux et dont la durée est fixée par l'[article L. 1225-40 du code du travail](#), ces périodes peuvent être prises simultanément par les bénéficiaires du congé.* »

NDLR : Dans le cadre d'une procédure d'adoption, les agents bénéficient par ailleurs de 5 jours **d'autorisations spéciales d'absence (ASA)** de droit pour se présenter aux entretiens obligatoires nécessaires à l'obtention de l'agrément ([CF Les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2026, p. 8 et suivantes](#)).

- [Décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique, JORF n° 0044 du 21 février 2026 | Légifrance](#)

Congé de solidarité familiale : les garanties liées à l'emploi

Pour mémoire : L'article [L. 633-1 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) prévoit que « Le fonctionnaire en activité a droit à un congé de **solidarité familiale** lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur, une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance (...) souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause. »



Le **congé de solidarité familiale** est désormais prévu [aux articles L633-1 à L633-4 du Code général de la fonction publique](#).

Un décret complète [le décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé pour solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes](#). Il prévoit que le fonctionnaire **conserve son emploi durant le congé de solidarité familiale**. Toutefois s'il est supprimé ou si la durée hebdomadaire d'activité est modifiée, l'agent est affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail.

Si l'agent le demande, il peut être **affecté dans un emploi plus proche de son domicile** (conditions prévues par la [section 5 du chapitre II du titre Ier du livre V du CGFP](#) - [Affectations et mutations au sein de la fonction publique territoriale \(Articles L512-23 à L512-27\)](#)).

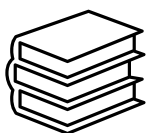
- [Décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique, JORF n° 0044 du 21 février 2026 | Légifrance](#)

Fin de fonctions

Rupture conventionnelle : la pérennisation du dispositif pour les fonctionnaires

Pour mémoire : L'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique avait prévu une **expérimentation de la rupture conventionnelle dans la fonction publique, celle-ci avait toutefois pris fin au 31 décembre 2025**. Le dispositif était donc devenu inapplicable pour les fonctionnaires depuis le 1^{er} janvier 2026 ; il était en revanche toujours possible pour les contractuels en CDI, puisque déjà inscrit dans le CGFP.

La loi de finances pour 2026 pérennise le dispositif de la rupture conventionnelle instauré à titre expérimental pour les fonctionnaires, en l'inscrivant **dans le Code général de la fonction publique (CGFP)**.



La **rupture conventionnelle** est inscrite dans le **Code général de la fonction publique (CGFP)** aux [articles L 552-1 à L 552-5](#).

Article	Objet
Art. L. 552-1	La convention entre les deux parties.

Textes officiels

Art. L. 552-2	Les agents exclus de la rupture conventionnelle (<i>fonctionnaire stagiaire ; fonctionnaire ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite à taux plein ; fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel</i>).
Art. L. 552-3	L'accompagnement de l'agent par le conseiller d'une organisation syndicale.
Art. L. 552-4	Le remboursement de l'indemnité en cas de recrutement en qualité d'agent territorial dans les 6 années suivant la rupture conventionnelle (RC)*. <i>* Cette obligation est élargie, elle ne concernait jusqu'alors que le recrutement au sein de la collectivité (ou établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale) avec laquelle l'agent avait conclu la convention (article 72 I 3° de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique).</i>
Art. L. 552-5	Agents contractuels en CDI* <i>*Pour les agents contractuels en CDI, le recours à la rupture conventionnelle était toujours possible puisque déjà inscrit dans le CGFP à l'article L. 552-1 [ancien] et aux articles 49 bis à 49 decies du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.</i>

A NOTER : [Le Ministère](#) a annoncé la **mise à jour** prochaine des textes réglementaires d'application, à [savoir le décret n° 2019-1593 relatif à la procédure de rupture conventionnelle](#) et le [décret n° 2019-1596 relatif à l'indemnité de rupture conventionnelle du 31 décembre 2019](#) (examen des textes au cours du prochain Conseil commun de la fonction publique – CCFP - prévu le 11 mars prochain).

- [Article 173 - Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, JORF n° 0043 du 20 février 2026 | Légifrance](#)

Sapeurs-pompiers volontaires et professionnels : une bonification de trimestres de retraite

Pour mémoire : [L'article 24 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#) a créé [l'article L. 173-1-5 du code de la sécurité sociale](#) qui instaure un dispositif permettant aux Sapeurs-pompiers volontaires (SPV) ayant accompli **au moins dix années d'engagement** de valider des trimestres pris en compte pour le calcul des droits à la retraite.

L'[article R. 26 bis du code de pensions civiles et militaires de retraite](#) renvoie désormais à cet [article L. 173-1-5 du code de la sécurité sociale](#). Ces dispositions entrent **en vigueur le 1^{er} juillet 2026**.

Un décret a prévu l'attribution de trimestres supplémentaires aux SPV et aux sapeurs-pompiers professionnels :

- **un trimestre** pour une période d'engagement de **dix années**.
- **deux trimestres** pour une période d'engagement d'**au moins vingt années**.
- **trois trimestres** pour une période d'engagement d'**au moins vingt-cinq années**.

Ces trimestres s'ajouteront à la durée d'assurance validée dans le régime de retraite. Au moment de la demande de liquidation de la pension, l'assuré devra communiquer à sa caisse de retraite un état des services fourni par le dernier service d'incendie et de secours ayant accueilli son engagement.

- [Décret n° 2026-18 du 20 janvier 2026 portant diverses mesures relatives aux sapeurs-pompiers volontaires et aux sapeurs-pompiers professionnels, JORF n° 0017 du 21 janvier 2026 | Légifrance](#)
- [Question écrite Sénat n° 06191 du 25/09/2025, JO Sénat du 19/02/2026 - page 938](#)

--- Pour en savoir plus ---



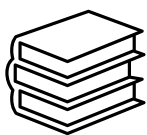
[Comprendre la bonification de la retraite et la NPFR : guide | Fédération Nationale des Sapeurs-Pompiers de France \(FNSPF\)](#)

Maternité

Un congé pathologique prénatal augmenté d'une semaine

Pour mémoire : L'article 4 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale prévoit notamment que le congé pathologique prénatal peut être pris à partir du jour de sa déclaration jusqu'au jour précédant la date de début du congé de maternité. Il peut être utilisé de manière continue ou discontinue.

En cas d'état pathologique dument constaté résultant de la grossesse, la période prénatale du congé de maternité peut être augmentée. La loi de finances pour 2026 porte la **durée maximale du congé pathologique prénatal à trois semaines** (au lieu de deux). Le congé pathologique postnatal reste en revanche fixé à 4 semaines.



Ce congé pathologique est désormais inscrit dans le **Code général de la fonction publique (CGFP)**. Son [article L. 631-3](#) prévoit que « *Lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.* ».

Ces dispositions sont entrées en vigueur le **1^{er} mars 2026**.



- [Article 174 - Loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026, JORF n° 0043 du 20 février 2026 | Légifrance](#)

Publicité des postes

La fin de l'obligation de publicité des postes en cas de reclassement pour inaptitude physique

Un décret modifie [l'article D 311-4 du Code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) et ajoute aux cas d'exclusion à l'obligation de publicité des postes sur l'espace numérique commun aux employeurs publics prévue à l'article

Textes officiels

[Article D311-1 du CGFP](#) (« choisir le service public »), les emplois pourvus par la voie du reclassement pour inaptitude physique des :

- **fonctionnaires** ([article L. 826-3 du CGFP](#)).
- agents **contractuels** ([1° du III de l'article 13 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale](#)).
- [Article 6 - Décret n° 2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements, JORF n°0044 du 21 février 2026 | Légifrance](#)

Congés

Congé annuel d'office : une absence de base légale

Pour mémoire : [L'article 3 du décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux](#) dispose que « **Le calendrier des congés (...) est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires.** Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels. »

Le juge administratif rappelle que l'exercice du **droit à congé annuel** est subordonné à une **demande de l'agent**, l'autorité territoriale **ne pouvant** en l'espèce **imposer un congé annuel d'office en raison du comportement de l'agent** présentant un « danger en apparence ».

- [TA de Caen, 21 janvier 2026, n° 2400348](#)

Congé annuel : un accord exprès de l'autorité administrative

Un agent a fait une demande de congé établi sur la base d'un formulaire prévu à cet effet et transmis par courrier interne. En l'absence de réponse de sa hiérarchie, considérant que sa demande avait été acceptée, l'agent ne s'était pas présenté à son poste pour la période concernée.

Le juge administratif rappelle que, même si l'agent n'a pas reçu de réponse négative à sa demande, ni été contacté pendant sa période d'absence, **l'accord exprès de l'autorité administrative** n'était pas intervenu avant sa prise de congés. La collectivité était en droit de suspendre son traitement pour la période concernée.

NDLR : Sur une éventuelle sanction voir la [CAA de PARIS, 7ème chambre, 27/02/2025, 23PA05321 - Les infos statutaires du CDG 76 d'avril-mai 2025, p. 13\).](#)

- [TA de Clermont-Ferrand, 6 janvier 2026, n° 2201394](#)

Contractuels

Le non-renouvellement d'un contrat pour ne pas conclure un CDI : une illégalité fautive

Pour mémoire : [L'article L. 332-10 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose notamment que « **Tout contrat établi ou renouvelé pour pourvoir un emploi permanent en application de l'article L. 332-8 avec un agent contractuel territorial qui justifie d'une durée de services publics de six ans au moins sur des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique est conclu pour une durée indéterminée.**./ Pour justifier de la durée de six ans prévue à l'alinéa précédent, l'agent contractuel concerné doit avoir accompli des services auprès de la même collectivité ou du même établissement dans des emplois occupés en application de la présente sous-section ou de l'article [L. 332-23](#). »

Le juge rappelle qu'un agent contractuel ne bénéficie pas d'un droit au renouvellement de son contrat à durée déterminée (CDD). Toutefois si l'administration décide de ne pas le renouveler, elle ne peut le faire **que pour un motif tiré de l'intérêt du service**.

En l'espèce, la décision de non-renouvellement du contrat d'un agent était justifiée par un **motif étranger à l'intérêt du service et prise afin d'éviter un renouvellement du contrat de travail en contrat à durée indéterminée (CDI)**. Par ailleurs les motifs invoqués, à savoir que l'agent ne donnait plus satisfaction dans l'exercice de ses fonctions, étaient contredits par les renouvellements successifs des contrats.

Le juge estime que le non-renouvellement visait en réalité à **empêcher la transformation du contrat en contrat à durée indéterminée** alors que l'agent disposait de l'ancienneté requise. Dès lors cette illégalité fautive engage la responsabilité de la commune.

- [Tribunal administratif de la Guadeloupe, 30 janvier 2026, n° 2400172](#)

Fin de fonctions

Rupture conventionnelle : le délai de rétractation

Pour mémoire, [l'article 6 du décret n° 2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique](#) prévoit que « *Chacune des deux parties dispose d'un **droit de rétractation**. Ce droit s'exerce dans un **délai de quinze jours francs**, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, **sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature**.* »

Le Conseil d'Etat précise que le délai de rétractation d'une demande de rupture conventionnelle ne peut courir à l'égard d'un agent que s'il est en possession d'un exemplaire de la convention signé des deux parties.

Par ailleurs la date à prendre en compte pour apprécier si le fonctionnaire a exercé son droit de rétractation dans le délai de quinze jours francs est **celle de l'expédition du courrier** et non celle de sa réception par l'employeur.

- [Conseil d'Etat n° 493053 du 30 décembre 2025](#)

Hygiène et sécurité

Accident de trajet sous l'emprise de l'alcool, contrôle d'alcoolémie sur le lieu de travail et procédure disciplinaire

Pour mémoire : [L'article L 811-11 du Code général de la fonction publique](#) précise que « *les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les services, collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 3 et L. 4 sont celles définies par les livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail (...).* »

Une jurisprudence rappelle que l'employeur est tenu à une obligation générale de prévention des risques professionnels. Sa responsabilité, y compris pénale, peut être engagée en cas d'accident. Il doit donc prendre les mesures nécessaires pour assurer **la sécurité et protéger la santé physique et mentale** des travailleurs.

Dès lors, les dispositions d'un **règlement intérieur** permettant d'établir sur le lieu de travail l'état d'ébriété d'un agent en recourant à un **contrôle de son alcoolémie** sont licites dès lors que :

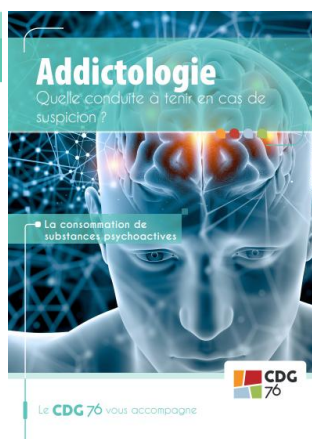
- les modalités de ce contrôle en permettent la contestation.
- un tel état d'ébriété est de nature à **exposer les personnes ou les biens à un danger**, eu égard à la nature du travail confié.

En l'espèce, le règlement intérieur d'une collectivité prévoyait que « *le ou les collaborateurs amenés à manipuler des machines ou des produits dangereux et à travailler sur des équipements électriques pouvaient être soumis à l'épreuve de l'éthylotest en cas de situation dangereuse pour le ou les collaborateurs concernés ou pour les tiers* ». Un premier test d'alcoolémie avait été proposé à un agent après l'accident de circulation survenu pendant le temps de travail ayant impliqué son engin professionnel et un tiers. Alors que ce test s'était révélé positif, l'agent avait accepté de se soumettre à un second test, trente minutes plus tard, avec un résultat similaire.

Le juge estime que l'employeur n'était pas tenu de prévoir une contre-expertise externe, le contrôle d'alcoolémie ayant pour seul objet de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse. La matérialité des faits reprochés à l'agent doit être regardée comme établie à l'issue d'une procédure régulière. Le tribunal relève par ailleurs l'existence d'antécédents disciplinaires liés à la consommation d'alcool sur le lieu de travail. Dès lors la révocation n'était pas regardée comme manifestement disproportionnée en dépit de l'avis plus modéré du conseil de discipline.

- [Tribunal administratif de Nantes n° 2318605 du 12 décembre 2025](#)

... Pour en savoir plus ...



Sur le site du CDG 76

Guide : [Addictologie : quelle conduite à tenir en cas de suspicion ?](#)

Fiche prévention : [Hygiène de vie et mieux être au travail : consommation de substances psychoactives : l'alcool](#)

Maladie

Aptitude à la reprise sur un poste aménagé : les conséquences du refus de la visite médicale et de reprise des fonctions

Le conseil médical a émis un **avis défavorable à la mise à la retraite pour invalidité d'un agent**, il l'a toutefois reconnu totalement **inapte à l'exercice de ses fonctions, mais pas à toute fonction** dans la fonction publique. Il a été jugé **apte à reprendre ses fonctions sur un poste aménagé**. À l'expiration de ses droits à congés de maladie ordinaire, l'agent a donc été placé en disponibilité d'office.

Convoqué à un rendez-vous avec le médecin de prévention afin de finaliser l'aménagement de son poste en vue de sa reprise de ses fonctions, l'agent ne s'est pas présenté. Il a été mis à deux reprises en demeure de reprendre ses fonctions sous peine de radiation des cadres pour abandon de poste en l'absence de tout élément médical nouveau.

L'administration peut constater la rupture du lien avec le service lorsque l'agent, dûment informé des conséquences, ne manifeste plus aucune intention de reprendre son poste.

NDLR : Le juge administratif rappelle que « 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 ou de reprendre son service 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, l'informant du risque qu'il court d'une radiation des cadres sans procédure disciplinaire préalable**. Lorsque l'agent ne s'est pas présenté et n'a 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. »

- [CAA de Lyon, 10 décembre 2025, 24LY01625](#)

Disponibilité d'office pour raisons de santé : aptitude à la reprise et licenciement pour refus réintégration

Pour mémoire : [L'article 17 du Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des conseils médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux](#) dispose notamment que « Le fonctionnaire qui, à l'expiration de son congé de maladie, refuse sans motif valable lié à son état de santé le poste qui lui est assigné peut être licencié après avis de la commission administrative paritaire. »

A l'issue de ses droits à congé de maladie ordinaire (CMO), une agente a été déclarée apte par le **Conseil médical** à la reprise de ses fonctions. L'agente a toutefois contesté cet avis auprès du **Conseil médical supérieur** et, dans cette attente, a été **placée en disponibilité d'office***.

***Pour mémoire :** [L'article L. 514-4 du code général de la fonction publique \(CGFP\)](#) dispose que « La **disponibilité** d'un fonctionnaire est prononcée soit à la demande de l'intéressé, soit **d'office au terme des congés pour raisons de santé** (...).

Le conseil médical supérieur se prononçant sur une reprise en temps partiel thérapeutique (TPT), l'agente n'a cependant pas rejoint le poste assigné et sa collectivité l'a licenciée.

Saisi, le Conseil d'État juge que le licenciement pouvait résulter de [l'article 17 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987](#), l'agente devant être **regardée comme se trouvant à l'expiration de son congé maladie** et non comme sortant d'une **période de disponibilité d'office** (NDLR : auquel cas les règles régissant la réintégration après disponibilité auraient été appliquées).

- [Conseil d'État n° 495187 du 3 février 2026](#)

Période de préparation au reclassement (PPR) et manquements de l'agent

Pour mémoire : Le [décret n° 85-1054 du 30 septembre 1985](#) organise le reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions. [Son article 2](#) précise que « *Lorsque l'état de santé d'un fonctionnaire territorial, sans lui interdire d'exercer toute activité, ne lui permet pas de remplir les fonctions correspondant aux emplois de son grade, l'autorité territoriale (...), après avis du conseil médical, propose à l'intéressé une période de préparation au reclassement* ».

[Son article 2-3](#) prévoit notamment que « *le projet peut être écourté en cas de manquements caractérisés au respect des termes de la convention* ».

Une agente a adopté une posture peu constructive dans la mise en œuvre de la convention de période de préparation au reclassement (PPR). Elle a constamment critiqué ou remis en cause les actions proposées. L'agente a par ailleurs méconnu le devoir de réserve auquel elle était tenue en remettant en question de façon récurrente le professionnalisme et les compétences des agents chargés du suivi de sa PPR.

Le président d'un centre de gestion et une commune ont donc pu écourter la convention de période de préparation au reclassement (PPR) en raison de ses manquements caractérisés.

- [CAA de LYON, 22/01/2026, 24LY01551](#)

Maladie professionnelle

Epanrages de pesticides et absence de port des équipements de protection individuelle (EPI)

Le juge administratif rappelle qu'« une **maladie** contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme **imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions** ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service ».

En l'espèce un agent chargé de l'entretien des espaces verts d'une commune est décédé d'un cancer. Or l'agent avait régulièrement pratiqué des épanrages de pesticides pour des volumes annuels conséquents. Les rapports d'expertise ont relevé que la littérature scientifique admettait la **corrélation entre la pathologie de l'agent et la manipulation de pesticides**.

Par ailleurs, les agents communaux **ne bénéficiaient pas d'équipements de protection (EPI)** adéquats et **n'avaient été informés des risques liés à l'utilisation des pesticides** que tardivement. De plus les produits utilisés n'étaient pas conditionnés selon des modalités permettant de préserver la santé des agents. Dès lors ces conditions de travail devaient être regardées comme étant directement à l'origine de la maladie de l'agent.

NDLR : Une jurisprudence récente ([CAA Toulouse, 23 décembre 2025, n° 25TL00392](#) - [CF les infos statutaires du CDG 76 de janvier-février 2026, p. 25](#)) a également établi un lien entre la maladie de Parkinson et l'exposition aux biocides en cas de port d'EPI inadaptés.

- [CAA de NANCY, 27/01/2026, 23NC02580](#)

Pour en savoir plus sur les EPI ...
Rendez-vous sur le site du Centre de gestion 76



<https://www.cdg76.fr/sante-et-prevention/la-prevention-des-risques-professionnels/equipements-de-protection/les-equipements-de-protection-individuelle/>



Médecine professionnelle

Aménagement de poste : le caractère fautif du non-respect des préconisations par l'agent

Un aménagement de poste a été accordé à un agent en vue de protéger sa santé, il lui imposait de limiter certaines tâches manuelles. Or l'agent n'a pas respecté ces préconisations en dépit de consignes contraires et répétées de sa hiérarchie, cette méconnaissance étant à l'origine d'un arrêt de travail.

Un tel comportement a été jugé fautif et un avertissement lui a été infligé pour n'avoir respecté ni son aménagement de poste, ni les consignes de sa hiérarchie.

- [TA de Toulouse, 15 janvier 2026, 2201479](#)

Rémunération

Allocation forfaitaire de télétravail : un caractère facultatif

Pour mémoire : [Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) a prévu les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique. A la suite de l'accord-cadre relatif au télétravail, [le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021](#) a créé une allocation forfaitaire visant à indemniser le télétravail dans la fonction publique territoriale. Le forfait télétravail est versé sur la base de 2,88 euros par journée de télétravail (CF [Arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-](#)

[1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats](#). .

Le juge administratif rappelle le caractère facultatif de l'allocation forfaitaire de télétravail pour les agents de la fonction publique territoriale.

En l'absence de délibération l'instaurant, un agent ne peut donc en exiger le versement.

- [CAA de MARSEILLE, 23/01/2026, 24MA03171](#)

Discipline

Fonctionnaire révoqué pour faute grave : l'indemnisation chômage

Pour mémoire : [L'article L. 5424-1 du code du travail](#) prévoit que l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est ouverte aux agents publics territoriaux (fonctionnaires et contractuels) dans les mêmes conditions que les agents du secteur privé.

Les cas dans lesquels un agent est involontairement privé d'emploi sont listés à :

- l'article 2 du [règlement général annexé à la convention relative à l'indemnisation du chômage](#).
- les articles 2 et 3 du [décret n° 2020-741 du 16 juin 2020 relatif au régime particulier d'assurance chômage applicable à certains agents publics et salariés du secteur public](#).

Le juge administratif a confirmé à plusieurs reprises que la **révocation** d'un agent était constitutive d'une **privation involontaire d'emploi** ([CE, 25 janvier 1991, n° 97015](#) et [CE, 9 octobre 1992, n° 96359](#)).

Le licenciement pour motif disciplinaire des fonctionnaires territoriaux ne les prive donc pas de **l'aide au retour à l'emploi (ARE)**. Cette allocation vise à permettre à l'agent de percevoir un moyen de subsistance dans l'attente d'un nouvel emploi. Regardée comme un revenu d'inactivité, sa suppression ne peut pas être envisagée à titre de sanction.

Il revient le cas échéant au **juge pénal** de prononcer les sanctions y compris financières à l'encontre des agents publics ayant commis une faute, notamment à la suite de la plainte formée par la commune victime de ces agissements.

- [Question écrite Sénat n° 06908 du 04/12/2025, JO Sénat du 29/01/2026 - page 461](#)

Filières et cadres d'emplois

Agents de surveillance de la voie publique (ASVP) : recrutement et compétences

Les agents de surveillance de la voie publique (ASVP) peuvent être des agents contractuels comme des agents titulaires relevant d'un cadre d'emplois administratif ou technique de la fonction publique territoriale.

Un agrément et une assermentation

Les ASVP intervenant sur la voie publique doivent avoir été **agréés par le procureur de la République** et avoir prêté **serment devant le tribunal judiciaire**. Ils ne possèdent cependant pas la qualité d'agent de police judiciaire adjoint définie par [l'article 21 du code de procédure pénale](#).

Les missions dévolues aux ASVP

Les missions confiées aux ASVP sont restreintes. La compétence de verbalisation des ASVP est limitée notamment aux domaines du stationnement, hors stationnement gênant, de la propreté des voies et espaces publics, de la lutte contre le bruit.

Questions écrites

Une voie spécifique d'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale

Ils bénéficient d'une voie spécifique d'accès au cadre d'emplois des agents de police municipale par le biais d'un concours interne, conformément aux dispositions de [l'article 4 du décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale](#).

La tenue

La tenue des ASVP porte généralement un flochage comportant la **mention « ASVP »**. Elle doit être strictement **distincte de celle des agents de police municipale**, elle-même réglementée par [l'arrêté ministériel du 5 mai 2014](#).

[La circulaire du 28 avril 2017 relative au rôle des agents de surveillance de la voie publique](#) rappelle qu'aucune disposition ne permet à ces agents de porter une arme, quelle que soit sa catégorie. Toutefois, rien n'interdit à une collectivité d'équiper un ASVP d'un gilet pare-balles, lequel doit toujours permettre l'identification de l'agent par le public.

La protection fonctionnelle

Les ASVP bénéficient des mesures de protection et d'assistance juridique dues par l'administration à ses agents afin de les protéger contre les attaques liées à l'exercice de leurs fonctions, ou contre les mises en cause de leur responsabilité devant le juge pénal pour des faits qui n'ont pas le caractère d'une faute personnelle.

Des équipes mixtes d'agents de police municipale et d'ASVP pour des patrouilles pédestres

Il est possible de constituer des équipes composées d'agents de police municipale et d'ASVP pour des patrouilles pédestres de surveillance de l'arrêt et du stationnement gênant ou abusif de véhicules, ou encore de surveillance de dépendances du domaine public communal comme les parcs et jardins. L'intégralité de la mission assignée à cette patrouille doit toutefois entrer **à la fois dans les compétences légales des policiers municipaux et dans celles des ASVP**.

- [Question écrite Assemblée nationale n° 6446 du 27 janvier 2026, JOAN du 6 mai 2025, page 3205](#)

Divers

Délibérations des conseils municipaux : quelle durée de validité ?

Pour mémoire : Le régime juridique des actes émanant des autorités communales, et notamment des délibérations du conseil municipal, est défini par [les articles L. 2131-1 et suivants du CGCT](#) qui précisent les conditions de leur exécution, leur contrôle de légalité et les voies de recours pouvant en affecter la validité.

Une délibération demeure valable et continue à produire ses effets **tant qu'elle n'a pas été abrogée, retirée ou rendue caduque** par l'effet de la loi ou par une **nouvelle décision expresse de l'organe délibérant**.

Le Conseil d'État ([CE, 9/03/2016, 391190](#)) a en effet jugé que, sauf disposition légale contraire, une délibération instaurant une décision à durée minimale déterminée demeure applicable au-delà de cette durée tant qu'aucune délibération expresse n'en décide la suppression ou la modification. Ainsi, **en l'absence de nouvelle délibération**, la mesure doit être « regardée comme **tacitement reconduite d'année en année** ».

- [Question écrite Sénat n° 06593 du 06/11/2025, JO Sénat du 15/01/2026 - page 166](#)

Foire aux questions

Une courte sélection de réponses aux questions de nos collectivités



Un agent déchargé de fonctions est en congé spécial. Or, du fait de la réforme des retraites, l'agent a un report de trois mois de son âge légal de départ à la retraite. Existe-t-il une dérogation lui permettant de continuer à bénéficier de ce congé au-delà de la durée de 5 ans et ce jusqu'à l'âge d'ouverture du droit à une pension retraite ?

Non. Il n'existe aucune dérogation légale permettant aux fonctionnaires de continuer à bénéficier du congé spécial au-delà de la durée maximale de 5 ans et ce jusqu'à l'âge d'ouverture du droit à pension.

Selon les [articles L544-10 à L544-16 du Code général de la fonction publique](#) (CGFP), le congé spécial accordé aux fonctionnaires territoriaux déchargés de fonctions est en effet soumis à une **durée maximale de 5 ans**.

Une [réponse ministérielle du 29 mai 2025](#) précise en effet que « *Compte tenu du relèvement progressif de l'âge d'ouverture du droit à la retraite depuis le 1er septembre 2023, consécutif au vote de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023, certains fonctionnaires qui bénéficient d'un congé spécial peuvent arriver **au terme de la durée maximale de cinq ans sans avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension**. Si d'un point de vue juridique, ils doivent être à cette date à la retraite à l'issue du congé spécial, ils peuvent se trouver dans une situation où ils ne bénéficient pas des trimestres nécessaires. La loi du 14 avril 2023 n'a pas prévu de disposition pour régler les situations individuelles décrites.* »

Une collectivité envisage de demander à un agent de rembourser le coût de d'une carte mémoire perdue alors qu'elle était sous sa responsabilité. Est-ce possible ?

Non. Une collectivité n'est pas en droit d'exiger de l'agent le remboursement personnel de la carte mémoire égarée. En droit statutaire, une telle mesure constitue une **sanction pécuniaire illégale**, la responsabilité financière de l'agent ne pouvant être engagée qu'en présence d'une faute personnelle détachable de ses fonctions. En l'espèce, la perte de cette carte ne constitue pas une telle faute. Elle ne remplit pas les critères jurisprudentiels de gravité ou d'intentionnalité nécessaires pour être détachée de l'exercice des fonctions et engager sa responsabilité pécuniaire.

Certains agents prennent les transports en commun pour venir travailler. Quelle est la réglementation pour la prise en charge des frais ?

[L'article 3 du décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail](#), dispose que cette prise en charge obligatoire correspond à **75% du tarif des abonnements**, le remboursement intervenant mensuellement.

La participation de l'employeur public ne peut toutefois excéder un plafond* fixé à partir du tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence de l'autorité organisatrice des transports de la région Ile-de-France après application d'un coefficient multiplicateur égal à 1,25.

***Pour mémoire :** Le montant plafond mensuel de prise en charge obligatoire des abonnements de transports publics pour les trajets domicile-travail est fixé à **104, 04 euros au 1^{er} janvier 2026** [\(CF Les Infos statutaires du CDG76 de janvier-février 2026, p. 12\)](#).

Le montant de la prise en charge est exonéré de cotisations sociales et exonéré de l'impôt sur le revenu.

Aucune délibération n'est nécessaire pour mettre en place ce dispositif de participation qui s'applique de plein droit aux agents éligibles (fonctionnaire, contractuel de droit public et privé).



Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11