

La veille juridique du CDG 34

Le décryptage bimensuel de l'actualité juridique statutaire



Sommaire

- 1 – DÉCRET relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires >> [lire](#)
- 2 – DÉCRET relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris >> [lire](#)
- 3 – DÉCRET prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents >> [lire](#)
- 4 – DÉCRETS et ARRÊTÉ relatifs à la rupture conventionnelle dans la fonction publique >> [lire](#)
- 5 – JURISPRUDENCE – L'appréciation de la valeur professionnelle lors de l'avancement de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement >> [lire](#)
- 6 – JURISPRUDENCE – Les emplois fonctionnels ne peuvent représenter les employés lors des élections au CST >> [lire](#)

1 - DÉCRET relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

La réglementation relative au temps partiel pour raison thérapeutique est modifiée avec effet au 1^{er} août 2026. Les autres dispositions du présent décret entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2026.

Sur le temps partiel pour raison thérapeutique

La saisine du médecin agréé – jusque-là privilégiée lors des demandes de renouvellement – est à la discrétion de l'administration tant lors de l'instruction de la demande d'autorisation, de son renouvellement que pour effectuer un contrôle. Notez que l'absence injustifiée du fonctionnaire à cet examen lors de la demande d'autorisation vaut désistement.

Concernant le délai, afin de raccourcir voire supprimer les conséquences d'une phase d'instruction qui empêchait la continuité de l'activité :

- ☉ L'administration bénéficie d'un délai de trente jours à compter de la réception de la demande ;
- ☉ Par dérogation au délai de trente jours, dès lors que l'agent est en CLM, CLD, CITIS ou disponibilité pour raison de santé ainsi qu'en cas de demande de renouvellement d'un temps partiel pour raison thérapeutique, la décision doit intervenir au jour de la reprise.

La décision de refus doit être motivée. Au surplus, le décret prévoit deux conditions supplémentaires selon le motif du refus :

- ☉ D'une part, un refus fondé sur les nécessités de la continuité et du fonctionnement du service doit être précédé d'un entretien ;
- ☉ D'autre part, un refus pour un motif médical nécessite l'avis préalable du médecin agréé.

En cas de contestation de l'avis du médecin agréé devant la formation restreinte du conseil médical, l'autorisation délivrée est prolongée jusqu'à réception de l'avis de ce dernier.

Enfin, concernant la durée de l'autorisation, la périodicité du temps partiel pour raison thérapeutique de trois mois est supprimée. Pour autant, l'autorisation délivrée ne peut toujours pas excéder une année.

Sur la saisine du conseil médical supérieur

L'avis du conseil médical est susceptible de contestation devant le conseil médical supérieur dans un délai de deux mois à compter de sa notification par l'autorité compétente ou à la demande du fonctionnaire concerné.

Toutefois, lorsque le conseil médical en formation restreinte est saisi en application des dispositions du II de l'article 5 du décret n°87-602 du 30 juillet 1987 – donc pour contester l'avis médical rendu par un médecin agréé dans le cadre de certaines procédures –, la contestation n'est désormais plus possible dans le cas où l'avis du

conseil médical en formation restreinte concordent avec les conclusions rendues par le médecin agréé.

Sur la suppression de la saisine du conseil médical en cas de prolongation du congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie

Le décret supprime l'obligation suivante : « Lorsque l'intéressé a épuisé ses droits à rémunération à plein traitement, l'autorité territoriale saisit pour avis le conseil médical de la demande de renouvellement du congé. »

Sur les arrêts maladie

Le décret prévoit, pour les fonctionnaires et agents contractuels, la reprise des mesures applicables aux salariés en arrêt pour raisons médicales.

Un arrêt de travail pourra être accordé lorsque l'agent produira le formulaire Cerfa sécurisé que chaque prescripteur doit dorénavant établir.

La durée de la prescription d'arrêt sera plafonnée, comme pour les salariés, à un mois pour un premier arrêt, puis deux mois pour une prolongation. Des dérogations seront possibles pour le prescripteur, au vu de la situation médicale de l'agent. En conséquence, le contrôle médical en cas de renouvellement de congé long est allégé.

Le maintien de rémunération pendant l'arrêt sera poursuivi uniquement lorsque l'arrêt aura été prolongé par le prescripteur initial (sauf indisponibilité de ce prescripteur ou impossibilité d'y recourir).

Les employeurs pourront diligenter des contrôles de présence au domicile lorsque la prescription médicale sera assortie d'une telle obligation. La rémunération de l'agent pourra être suspendue en cas de refus ou d'absence injustifiée.

À terme, les médecins agréés pourront proposer aux agents concernés d'effectuer certains contrôles médicaux à distance, et ainsi garantir un suivi sans

Sur les nouveaux droits des agents

Au cours de toute interruption de travail pour raison de santé dépassant trente jours, le médecin agréé, en lien avec le médecin traitant, peut solliciter le médecin du travail, pour préparer et étudier, le cas échéant, les conditions et les modalités de la reprise du travail ou envisager des actions de formation.

Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée peut demander à réaliser ou poursuivre une action de formation ou un bilan de compétence afin de favoriser sa réadaptation ou sa reconversion professionnelle. Il est nécessaire de recueillir l'avis favorable du médecin agréé. L'autorité territoriale se prononce alors sur cette demande dans un délai de trente jours.

Lien : [*Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026*](#)

2 – DÉCRET relatif à l'information du fonctionnaire sur les modalités de report de jours de congé annuel non pris

Le décret a pour objectif, d'une part, de renforcer le droit au report du congé annuel en intégrant ceux non pris pour un motif tiré de l'intérêt du service et, d'autre part, de rendre effectif l'exercice de ce droit en instaurant une obligation d'information par l'employeur. Il entre en vigueur au 13 août 2026.

Le fonctionnaire dans l'impossibilité de prendre son congé annuel pour des raisons tirées de l'intérêt du service bénéficie dorénavant et également d'une période de report de quinze mois. Dans cette situation, l'agent conserve le bénéfice de la totalité des droits non-utilisés de congé annuel par période de référence soit a priori cinq semaines.

Cette situation se rajoute au congé pour raison de santé ou celui lié aux responsabilités parentales ou familiales qui autorisaient déjà le bénéfice de la période de report. Rappelons que si le motif est tiré de congé pour raison de santé, l'agent est limité aux droits non-utilisés relevant des quatre premières semaines de congé annuel par période de référence.

Le fonctionnaire intéressé est informé, par tout moyen conférant une date certaine :

- Du nombre de jours de congé annuel reportés ;
- De la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris.

Cette information doit intervenir en principe dans le mois qui suit la date de reprise des fonctions. Par exception, lorsque l'impossibilité de prendre son congé procède de l'intérêt du service, elle intervient avant le 31 janvier de l'année suivant celle au titre de laquelle le congé annuel est dû.

La période de report du congé annuel débute à la date à laquelle le fonctionnaire reçoit les informations (pour une réception de l'information en août 2026, la période de report court donc d'août 2026 à novembre 2027).

Cependant, afin d'atténuer une éventuelle perte de droit :

- Si l'agent bénéficie depuis au moins un an d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, alors la période de report débute au plus tard à la fin de l'année au titre de laquelle le congé annuel est dû (pour une absence en 2025, début au 31 décembre 2025 et donc une période de report qui court du 31 décembre 2025 au 31 mars 2027) ;
- Auquel cas, la période de report qui n'a pas expiré est suspendue jusqu'à réception par le fonctionnaire des informations (si l'agent reprend le 31 octobre 2026, alors dix mois ont expiré et il ne lui reste que cinq mois de report qui débiteront à compter du jour durant lequel il sera effectivement informé de ses droits par l'administration).

Enfin, lorsque le fonctionnaire n'a pas été en mesure de prendre son congé annuel avant la fin de la relation de travail, il est informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.

Lien : [Décret n° 2026-768 du 11 août 2026](#)

3 - DÉCRET prévoyant diverses mesures relatives aux pensions de retraite des parents

Le décret vise à réduire les inégalités d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue entre les femmes et les hommes, en permettant la prise en compte de bonifications ou de majorations de durée d'assurance attribuées au titre des enfants dans la période réputée cotisée, dans la limite de deux trimestres par assuré.

Lien : [Décret n° 2026-700 du 29 juillet 2026](#)

4 - DÉCRETS et ARRÊTÉ relatifs à la rupture conventionnelle dans la fonction publique

Le décret n° 2026-745 du 6 août 2026 détermine la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique. Il prévoit ainsi les conditions et la procédure selon lesquelles l'administration et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant la radiation des cadres ou la fin du contrat.

Le décret n° 2026-746 du 6 août 2026 pérennise l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dispositif introduit à titre expérimental pendant cinq ans par l'article 72 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Les modalités d'indemnisation restent inchangées mais les planchers et les plafonds sont abaissés en cohérence avec les montants effectivement servis.

Enfin, l'arrêté du 6 août 2026 actualise le modèle de convention de rupture conventionnelle afin de renforcer la sécurité juridique du dispositif, notamment en aménageant une preuve du consentement des parties.

Les principales évolutions concernent :

- ④ La suppression du caractère représentatif des organisations syndicales assistant un agent public durant la procédure de rupture conventionnelle, à la suite de la décision du Conseil constitutionnel n° 2020-860 QPC du 15 octobre 2020 ;
- ④ L'alignement des modalités de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle (ISRC) au sein des trois versants de la fonction publique, en application de l'article L. 552-4 du CGFP. Le régime de remboursement de cette indemnité est désormais identique au sein de chaque versant de la fonction publique. Ainsi, l'agent qui aura perçu une telle indemnité sera tenu de la rembourser à l'employeur avec lequel il a convenu de la rupture

conventionnelle, s'il est recruté dans les six années postérieurement à la rupture pour occuper un emploi au sein de toute la fonction publique dont il est issu ;

- © La modification et le resserrement des modalités de calcul des montants plancher et plafond de l'ISRC en tenant compte de l'ancienneté.

Une [circulaire](#) précise les modalités pratiques d'application de la rupture conventionnelle.

Liens : [Décret n° 2026-745 du 6 août 2026](#), [Décret n° 2026-746 du 6 août 2026](#) et [Arrêté du 6 août 2026](#).

5 - JURISPRUDENCE – L'appréciation de la valeur professionnelle lors de l'avancement de grade par voie d'inscription au tableau d'avancement

Par un arrêté du 23 juin 2021, la ministre de la Culture a inscrit au tableau d'avancement pour l'accès au grade de conservateur général du patrimoine au titre de l'année 2021 une liste de vingt-huit conservateurs en chef qui ont ensuite été nommés dans ce grade par un décret.

Or l'arrêté du 23 juin 2021 de la ministre de la Culture comporte une liste de vingt-huit conservateurs en chef du patrimoine inscrits par ordre alphabétique et le décret les nomme dans le même ordre alphabétique.

L'utilisation de l'ordre alphabétique atteste que la promotion des agents ne relève pas du mérite et de la valeur professionnelle. A ce titre, le décret de nomination a été annulé par le juge.

En effet, pour la fonction publique d'État comme celle territoriale, l'avancement de grade par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement doit être établi en fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.

Lien : [Conseil d'État, n° 503411, du 27 juillet 2026](#)

6 - JURISPRUDENCE – Les emplois fonctionnels ne peuvent représenter les employés lors des élections au CST

Le syndicat CFDT Interco de la Gironde et la Fédération Interco CFDT demande l'annulation des opérations électorales qui se sont déroulées le 8 décembre 2022 en vue de la désignation des représentants du personnel au comité social territorial de ce centre de gestion et à l'organisation de nouvelles élections.

Ils affirment que la liste présentée par le syndicat national des directeurs généraux des collectivités territoriales (SNDGCT) était irrégulière dès lors qu'elle était composée d'agents occupant des emplois fonctionnels de direction qui n'étaient pas éligibles à ce scrutin.

Alors que la cour administrative d'appel de Bordeaux avait rejeté leur demande, le conseil d'État leur a donné raison. En effet, il a considéré que les agents occupant des emplois fonctionnels de directeur général ou de directeur général adjoint des services d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI dépendant du comité social territorial du Centre de gestion de la Gironde ne peuvent se porter candidat aux élections des représentants du personnel au sein de ce comité social territorial, dès lors qu'ils doivent être regardés, eu égard à la nature particulière de leurs fonctions, comme ayant vocation à représenter les collectivités territoriales ou les établissements publics employeurs.

Lien : [*Conseil d'État, n° 510507, 16 juillet 2026*](#)