

FLASH STATUT

Septembre 2026

Actualité juridique



TEXTES

Entretien annuel de formation - Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code

La codification du livre IV de la partie réglementaire du CGFP, intervenue plus tôt dans l'année, a été l'occasion pour le pouvoir réglementaire d'ajouter une nouvelle disposition qui va être d'actualité dans les mois à venir, aujourd'hui prévue aux articles R.421-4 à -7 du CGFP.

En effet, depuis le 1er août 2026, tout agent doit bénéficier d'un entretien annuel de formation avec son supérieur hiérarchique direct visant à déterminer ses besoins de formation au vu des objectifs qui lui sont fixés et de son projet professionnel. Cet entretien, distinct de l'entretien professionnel, a lieu suivant la même périodicité (une fois par an) et peut lui être associé.

L'entretien de formation a pour objet de :

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

Un compte rendu de l'entretien de formation est établi sous la responsabilité du supérieur hiérarchique direct. Les objectifs de formation proposés pour l'agent y sont inscrits. L'agent en reçoit communication et peut y ajouter ses observations. Ce compte rendu, lui aussi distinct de celui de l'entretien professionnel, est versé à son dossier.

Enfin, l'agent doit être informé par son supérieur hiérarchique direct des suites données à son entretien de formation. Les refus opposés aux demandes de formation présentées à l'occasion de l'entretien de formation sont motivés.

En pratique, le CDG45 recommande de réaliser une convocation conjointe pour ces deux entretiens, qui pourront se tenir l'un à la suite de l'autre, puis donner lieu à deux comptes rendus distincts.

Un modèle de compte rendu de ce nouvel entretien sera bientôt mis à disposition sur notre site internet.

[Décret n° 2026-366 du 7 mai 2026 modifiant les dispositions des livres II et III du code général de la fonction publique et relatif aux dispositions réglementaires du livre IV du même code](#)
[Articles R.421-4 à -7 du Code général de la fonction publique](#)

Précisions sur le régime fiscal et social de la prime régaliennne à destination des élus

Annoncée par le Premier ministre, en novembre 2025, lors du 107ème Congrès des maires et des présidents d'intercommunalité de France, l'article 198 de la loi de Finances pour 2026 (créant l'article L. 2122-27-1 du code général des collectivités territoriales) institue une reconnaissance des attributions exercées par le maire au nom de l'État, sous l'autorité du représentant de l'État dans le département. Cette reconnaissance prend la forme d'un versement annuel d'un montant de 554 euros de la commune à son maire.

La prime régaliennne n'est pas considérée comme relevant d'une indemnité de fonction, de l'indemnité de retraite, de la retraite complémentaire ou des cotisations de sécurité sociale. Ainsi, elle n'est pas soumise aux cotisations du Fonds d'Allocation des Elus en Fin de Mandat (FAEFM). Elle ne sera pas intégrée dans le calcul des rémunérations et indemnités de fonction permettant de déterminer le plafond indemnitaire (elle ne sera pas imposable non plus au titre de l'impôt sur le revenu), et ne pourra pas davantage permettre de cotiser à l'IRCANTEC ou de se constituer une retraite par rente (FONPEL ou CAREL).

Il a également été rappelé, dans une réponse ministérielle publiée au JO Sénat du 14/05/2026 (Question écrite n°07666), que « cette reconnaissance prend la forme d'un versement annuel d'un montant de 554 euros de la commune à son maire et n'est pas soumise aux cotisations de sécurité sociale. Autrement dit, chaque commune percevra, dès cette année, 554 euros de la part de l'État, permettant de verser sans conditions cette somme au maire de la commune et de s'acquitter des taxes contribuant au financement de la protection sociale (CSG, CRDS) ».

[Réponse ministérielle publiée au JO Sénat du 14/05/2026 \(Question écrite n°07666\)](#)

[Code général des collectivités territoriales](#), articles L. 1621-2, L. 2122-27-1, L. 2123-20, L. 2123-27 et L. 2123-28

[Code de la sécurité sociale](#), article L. 382-31

[Code général des impôts](#), article 80 undecies B

Précisions sur l'autorisation d'absence pour préparer et assister à un conseil municipal

Pour rappel, la loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local modifie l'article L.2123-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT) afin d'introduire deux nouveaux motifs pour lesquels l'employeur est tenu de laisser au salarié de son entreprise membre d'un Conseil municipal le temps nécessaire pour s'y rendre et y participer. Les décret n°2026-800 et 2026-801, du 17 août 2026, viennent préciser notamment les modalités d'information de l'employeur du salarié en cas de prévision d'absence pour prescription de mesures de sûreté édictées par le Conseil (article R.2123-1 du code général des collectivités territoriales), le calendrier des commémorations, fêtes et journées nationales (article D.2123-1-1 du code précité) ainsi que la compensation financière (article R.2123-11 du code précité).

[Étude CDG45 - Autorisations spéciales d'absence - voir notamment p.19/34](#)

[Décret n° 2026-800 du 17 août 2026 pris pour l'application de l'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local](#)

[Décret n° 2026-801 du 18 août 2026 pris pour l'application du 5° de l'article 15 de la loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l' élu local](#)

Rappel de l'obligation de délibérer pour organiser les modalités d'un temps partiel

L'article L. 612-12 du code général de la fonction publique énonce : « Les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant de chaque collectivité ou établissement public mentionné à l'article L. 4 ». La délibération nécessite l'avis préalable du Comité social territorial (article R253-7 du code général de la fonction publique). Aussi, pour les collectivités et établissements affiliés au Comité social territorial (CST) du Centre de gestion du Loiret, vous pouvez saisir nos services (instances.consultatives@cdg45.fr) pour inscription de votre projet de délibération à la séance du 11 février 2027 (date limite de réception des questions le



JURISPRUDENCES

Harcèlement moral

- Mise à l'écart d'une responsable de service au retour de son congé maternité

Le retrait d'une partie des attributions d'une agente à son retour de congé maternité, sans justification liée à l'intérêt du service, combiné à une mise à l'écart professionnelle et à une dégradation de ses conditions de travail, est susceptible de caractériser une situation de harcèlement moral ouvrant droit à la protection fonctionnelle. En l'espèce, une responsable de service n'a pas retrouvé l'intégralité de ses fonctions à son retour de congé maternité et a dû partager ses attributions avec l'agent recruté pour assurer son remplacement pendant son absence. Elle fait également état d'une mise à l'écart, d'un climat professionnel hostile et d'une dégradation de son état de santé. Si l'administration soutient que les difficultés rencontrées trouvent leur origine dans le comportement managérial « défiant et nocif » de l'intéressée, ces reproches ne sont corroborés ni par ses évaluations professionnelles ni par des éléments précis et circonstanciés. Dans ces conditions, les éléments invoqués par l'agente sont de nature à faire présumer l'existence d'une situation de harcèlement moral justifiant l'octroi de la protection fonctionnelle.

[CAA Versailles, 9 juillet 2026, n° 24VE03431](#)

Discipline

- Enregistrements sonores à l'insu des collègues et de sa hiérarchie

La réalisation par un agent d'un enregistrement clandestin de ses collègues et de sa hiérarchie sur le lieu de travail porte atteinte au devoir de loyauté et de « respect », du fait, notamment, des atteintes portées à la vie privée. La faute disciplinaire est établie quand bien même cet enregistrement n'aurait pas été réalisé avec une intention de nuire ou n'aurait pas fait l'objet d'une diffusion. Sanction infligée : 3 jours d'exclusion assortie du sursis total.

[TA Nancy, 28 novembre 2025, CHRU de Nancy, n° 2302269](#)

- Sanction infligée à un manager qui n'a pris aucune mesure adaptée pour donner suite à un signalement d'un agent sur des attitudes inappropriées à caractère sexuel

[TA Marseille, 11 juin 2026, Commune de Marseille, n° 2405357](#)

- Procédure disciplinaire - pas d'obligation du président du conseil de discipline de lire les observations écrites de l'agent mis en cause dès lors que celles-ci étaient susceptibles de faire l'objet d'un débat contradictoire en séance - absence de vice de procédure

Lorsque les observations écrites de l'agent ont été remises aux membres de la séance avant le début de celle-ci et qu'il a pu en développer le contenu lors de la séance, l'intéressé a été mis à même de faire valoir utilement sa défense. L'agent n'a été privé d'aucune garantie dont il pourrait tirer parti pour solliciter, par la suite, l'annulation de la sanction qui lui a été infligée.

[CE, 31 décembre 2025, n° 497978](#)

Entretien professionnel

- L'entretien professionnel doit être mené par le supérieur hiérarchique direct à la date de cet entretien

Un entretien professionnel est irrégulier lorsqu'il est conduit par un ancien supérieur hiérarchique direct alors que l'agent est placé, à la date de l'entretien, sous l'autorité d'un autre responsable hiérarchique. En l'espèce, le directeur général d'un établissement a conduit l'entretien professionnel d'un agent contractuel, rédigé son appréciation générale et signé le compte-rendu, alors que l'intéressé était placé depuis plusieurs mois sous la hiérarchie directe du directeur des ressources humaines. Par suite, quand bien même le directeur général a été le supérieur hiérarchique direct de l'intéressé pendant une partie de la période évaluée, le compte-rendu d'entretien professionnel est entaché d'irrégularité et doit être annulé.

[TA Nancy, 8 septembre 2026, n° 2401468](#)

Accident de service

- **Pas de faute de nature à détacher l'accident du service de la part d'un policier alcoolisé intervenu de manière opportune pour mettre fin à un rixe se déroulant en dehors de son service et qui a été blessé à cette occasion**

Les blessures subies par un policier, en dehors de ses horaires habituels de travail, sont assimilables à un accident survenu sur le temps du service, en raison de la nature même de ses fonctions (préserver la paix publique et protéger les personnes). La circonstance qu'il était alcoolisé lors de son intervention n'est pas constitutive d'une faute de nature à détacher l'accident du service dès lors qu'il s'est interposé de manière justifiée et proportionnée.

[CE, 6 février 2026, n° 503285](#)

- **La décision fixant la date de la consolidation n'a pas à être motivée**

[CE, 29 septembre 2026, n° 495978](#)

Cumul d'activité

- **Cumul irrégulier d'activité - illégalité du seul fait de la création d'une société commerciale par un agent**

Peu importe que l'agent y ait exercé une activité effective ou que la société ait une activité réelle, ces circonstances sont indifférentes à l'existence de la faute déontologique. En revanche, ces mêmes circonstances peuvent être prises en compte pour déterminer la gravité de la sanction disciplinaire infligée par l'employeur.

[CE, 29 septembre 2026, n° 495977](#)

Action sociale

- **Rappel sur le principe des tickets restaurants : ils relèvent de l'action sociale des collectivités territoriales et établissements publics**

Sur l'attribution de tickets restaurants, la jurisprudence rappelle que : "(...) Le nouvel article L. 732-2 du code général de la fonction publique, relatif aux tickets-restaurant, relève du titre de ce code consacré à l'action sociale des collectivités publiques. / 5. En l'état des dispositions du décret du 11 février 2016 citées au point 3, lorsqu'une administration décide d'attribuer le bénéfice des titre-restaurants à ses agents dans les conditions prévues au point 4, les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du même droit à l'attribution de ces titres que s'ils exerçaient leurs fonctions sur leur lieu d'affectation (...)",

[CAA Lyon, 4 avril 2025 n° 24LY03649](#)

Agents contractuels

- Refus illégal de non-renouvellement d'un contractuel sur un emploi permanent par un employeur territorial qui a retenu un autre agent contractuel au terme d'une procédure de mise en concurrence avec plusieurs autres candidats non titulaires

Le renouvellement d'un contractuel sur un emploi permanent reste subordonné à la preuve du recrutement infructueux d'un fonctionnaire, mais pas à celle d'autres contractuels préalablement sélectionnés et qui auraient pu présenter un profil plus intéressant. Une fois passée la condition du recrutement infructueux d'un fonctionnaire, l'employeur ne peut refuser le renouvellement de son contrat que s'il se fonde sur un motif tiré de l'intérêt du service (ex : suppression des missions de l'agent qui sont externalisées, manière de servir de l'agent insatisfaisante...) ; motif dont il devra répondre devant le juge en cas de contentieux.

[CAA Bordeaux, 22 septembre 2026, n° 24BX01518](#)

Non remboursement de biens dans le cadre d'un accident matériel sans manquement de l'employeur à l'obligation d'assurer la sécurité et la santé des agents de la collectivité

- Limites à l'engagement de la responsabilité des collectivités dans un accident matériel entraînant un bris de lunettes sur son lieu de travail

Dans le cas d'un agent demandant le remboursement de ses lunettes, lesquelles sont tombées après qu'il ait reçu un ballon à ses pieds, et qu'il les ait lui-même cassées en marchant dessus, une juridiction a considéré que l'agent n'était pas fondé à rechercher la responsabilité de la commune à raison d'une méconnaissance des règles nécessaires pour assurer sa sécurité et protéger sa santé physique et morale, en considérant que "(...) *la seule circonstance que le requérant a endommagé ses lunettes sur le lieu de son service n'implique aucunement à elle seule un manquement de l'administration dans l'obligation d'assurer sa sécurité et sa santé (...)*".

[CAA Douai, 2 juillet 2025 n° 24DA00616](#)

CONTACTS

Pour toutes questions juridiques et statutaires, voici vos contacts au sein du CDG45:

Service juridique

conseil.juridique@cdg45.fr

02 38 75 66 31/32

Service parcours carrières et rémunération

carrieres@cdg45.fr

02 38 75 85 30

Vous recevez ce courriel car vous êtes inscrit à notre flash statut
Votre adresse électronique est précieuse | Nous nous engageons à la garder pour nous

[Notre politique de confidentialité](#)
[Gestion de l'abonnement](#) | [Désinscription](#)

Retrouvez également nos dernières publications !

[Publications](#)



Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret

20 avenue des Droits de l'Homme - BP 91249 - 45002 ORLÉANS Cedex 1

Tél. : 02.38.75.85.45 - www.cdg45.fr