



**INTERCO EURE**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# **l'hEure** **du statut**

**Module  
d'information pour  
les élus et  
mandatés en  
instance et les  
militants**

**Frédéric Fournier,  
CFDT Interco 27,  
version du  
29 mai 2026**

**CFDT.FR**

**FPT**

**FPE**

**FPT**

**FPE**

**FPT**

**FPE**

**FPT**

**FPE**

**Dépôt des candidatures élections FP**

**Congé supplémentaire de naissance**

**Faits et procédure disciplinaire**

**Questions statutaires**

**Brèves**

**Jurisprudences**

**Juin 2026**



# Sommaire

## Article à la une:

- **Dépôt des candidatures et pièce d'identité: un fantasme sécuritaire?**
- **Le congé supplémentaire de naissance**
- **De l'importance du rapport des faits dans une procédure disciplinaire**
- **Questions statutaires: cas réel**

## Les brèves

## Un peu de jurisprudence...

## Mots à flécher



# Dépôt des candidatures et pièce d'identité: un fantasme sécuritaire?

C'est la saison, bientôt terminée, des protocoles pré-électoraux. Dans certains on voit revenir une vieille lubie de certains DRH, et plus grave de certains Centres de gestion: l'obligation de fournir une copie de la carte d'identité avec chaque déclaration individuelle de candidature.

Alors en faut-il? La réponse est non, et depuis longtemps, malgré les modèles de protocoles de certains cdg. Voici notre réponse à une collectivité:

- *« Vous indiquez, en article 5, que « la copie de la pièce d'identité du candidat devra impérativement être annexée à chaque déclaration individuelle ». Cette disposition est illégale dans la mesure où elle n'est pas prévue par les textes (voir art R211-210 CGFP) et que « l'administration ne peut imposer aux administrés des obligations qui ne résultent pas de la loi ou du règlement » (CE 26 juin 1959, Syndicat des ingénieurs-conseil). La note d'instruction DGCL/2026D/258 rappelle qu'aucune autre pièce outre les déclarations de candidatures et la liste ne peut être exigée. »*

R211-210 CGFP



# Le congé supplémentaire de naissance

Prévu par la loi de financement de la sécurité sociale de 2026, le congés supplémentaire de naissance s'applique pleinement à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2026, mais s'applique aussi aux enfants né ou accueillis du 1<sup>er</sup> janvier au 30 juin 2026. Il concerne tous les assurés actifs.

Il est d'une durée de 2 mois, fractionnable en 2 fois 1 mois, et doit être demandé à l'employeur avec 1 mois de préavis, ou 15 jours s'il prend la suite d'un congés de maternité, paternité, d'accueil ou d'adoption.

Les agents de la fonction publique sont indemnisés à 70% de leur rémunération le premier mois, 60% le second.

Ce congé ne peut pas être refusé, sauf si l'intégralité des congés de maternité, paternité ou adoption n'ont pas été intégralement consommés: alors que les jeunes parents en profitent!

Loi 30 décembre  
2025 (LFSS  
2026)



# De l'importance du rapport des faits dans une procédure disciplinaire (1)

La lecture de l'arrêt de la CAA de Toulouse, sur une sanction du premier groupe, nous rappelle certains principes fondamentaux dont le non respect ouvre la voie à des recours en annulation:

1/ « Aux termes de l'article L. 211-5 du même code [CRPA] : " La motivation exigée par le présent chapitre doit être écrite et comporter l'énoncé des considérations de droit et de fait qui constituent le fondement de la décision. " **Ces dispositions imposent à l'autorité qui prononce une sanction disciplinaire de préciser elle-même, dans sa décision, les griefs qu'elle entend retenir à l'encontre de l'agent concerné, de telle sorte que ce dernier puisse, à la seule lecture de cette décision, connaître les motifs de la sanction qui le frappe. »**

**Beaucoup de rédactions d'arrêté de sanction sont de ce fait insuffisantes et donc attaquables.**

CAA Toulouse,  
2<sup>ème</sup> chambre,  
24TL02948, 24  
mars 2026



## De l'importance du rapport des faits dans une procédure disciplinaire (2)

**2/ « Il ressort des termes de la décision en litige que celle-ci indique de façon suffisamment précise les circonstances de droit ainsi que les faits reprochés à Mme B..., en précisant notamment, pour les propos irrespectueux et l'attitude de l'agente, les personnes concernées et, à trois reprises les dates qui s'y rapportent, sans que la circonstance qu'elle ne mentionne pas la date précise, pour d'autres griefs et notamment le non-respect des horaires, l'utilisation de la carte bancaire de la commune et l'inscription des agents en formation sans validation des élus, permette de considérer que l'intéressée n'était pas, à la lecture des motifs, informée de ces faits. Le moyen tiré de l'insuffisance de motivation doit, en conséquence, être écarté. »**

**La preuve (« matérialité des faits ») est ici établie en citant la date des faits et des témoins potentiels sans qu'il soit obligé cependant d'être exhaustif. La preuve du contraire reposera, si possible, sur des témoins (très difficiles à motiver dans une collectivité!)**

CAA Toulouse,  
2<sup>ème</sup> chambre,  
24TL02948, 24  
mars 2026



## De l'importance du rapport des faits dans une procédure disciplinaire (3)

CAA Toulouse,  
2<sup>ème</sup> chambre,  
24TL02948, 24  
mars 2026

**3/ « Il ressort des pièces du dossier et notamment des attestations de deux élus produites en défense devant le tribunal, qui ne sont pas infirmées par les autres pièces versées au dossier [...] »**

**Le défenseur syndical, ici en position de conseil du requérant, doit donc essayer de répondre à toute pièce ou argument de la collectivité.**

**Dans l'autre sens, la commune de ce cas d'espèce n'ayant pas produit de mémoire en défense:**

Malgré la mise en demeure[,,,] la commune [,,,]n'a produit aucun mémoire en défense dans la présente instance. **Ainsi, elle est réputée avoir acquiescé aux faits exposés dans la requête de Mme B..[,,,].**

**Mais....**



## De l'importance du rapport des faits dans une procédure disciplinaire (4)

CAA Toulouse,  
2<sup>ème</sup> chambre,  
24TL02948, 24  
mars 2026

**Toutefois**,[,,,], il appartient à la cour de vérifier que ces faits ne sont pas contredits par les pièces du dossier, **l'acquiescement aux faits étant sans conséquence sur leur qualification juridique au regard des textes qui fondent la décision en litige et sur le contrôle, par le juge, de l'appréciation à laquelle s'est livrée l'administration.**

L'adage « qui ne dit mot consent » a de fait une portée limitée du point de vue de la collectivité, le juge se référant aux pièces du dossier initial en l'absence de mémoire en défense. Pour l'agent, et son défenseur, il est très important de répondre au mieux aux pièces versées par la collectivité.



# Questions statutaires: cas réel

**Un agent de catégorie B peut il être nommé DGA?**

**Réponse défenseur syndical CFDT Interco 27:**

Le Code général de la fonction publique impose que les missions confiées à un agent soient compatibles avec son grade.

Le Directeur général adjoint (DGA) exerce des fonctions de direction générale, qui relèvent :

- de la conduite stratégique des politiques publiques,
- du pilotage transversal des services,
- de la coordination hiérarchique,
- de la préparation et de l'arbitrage budgétaire,
- de la participation au comité de direction ou instance similaire.



## Questions statutaires: cas réel (suite)

Ces missions sont, par nature, des fonctions de niveau A ou A+. Celles d'un cadre B relèvent de l'encadrement intermédiaire ou de l'exécution.

Les missions de direction générale sont donc réservées aux cadres d'emplois de catégorie A. (CE 25 septembre 2015, commune de Vence, CAA Lyon, 18 octobre 2018)

Les exceptions sont :

- Un poste de DGS/DGA dans une commune de moins de 2000 habitants (au-delà catégorie A obligatoire)
- Des fonctions de DGS/DGA exercées à titre temporaire dans l'attente de la nomination d'un cadre A. l'intérim doit être de courte durée (CAA Douai, 15 mars 2018)

Un agent de catégorie B ne peut être détaché sur un emploi fonctionnel de direction générale (CE, 26 avril 2017, n° 391798). Un intérim prolongé équivaut à un exercice illégal de fonctions supérieures et la collectivité peut être sanctionnée (CAA Douai, 15 mars 2018).



## Brèves...

Honorabilite.social.  
gouv..fr

### **L'attestation d'honorabilité obligatoire pour les accompagnants d'enfants en situation de handicap.**

**Ce dispositif n'est applicable dans un premiers temps que dans quelques régions comme la Normandie ou l'Île de France. Il sera étendu nationalement (3<sup>e</sup> trimestre 2027) et applicable également aux professionnels en contact avec les personnes âgées d'ici à 2028. Attention: il s'agit d'une demande individuelle.**

Décret  
n° 2026-366  
du 7 mai 2026

### **Partie réglementaire du Livre IV du CGFP**

**Prêts à réviser vos références juridiques? La partie réglementaire du Livre IV du CGFP concerne la gestion des ressources humaines dans les 3 fonctions publiques. Il est encore trop tôt pour nous de mesurer l'impact de la codification, pas toujours réalisée à « droit constant », mais nous y reviendrons!**



## Un peu de jurisprudence ...

CE n° 503771,  
26 mars 2026

**Validation des 90% de traitement pendant les trois premiers mois de congé maladie.**

**Le CE a rejeté la requête en annulation d'un syndicat sur le motif d'absence de rupture d'égalité entre salariés du privé et du public. Il y a autorité de la chose jugée...mais ça se discute!**

TA  
Guadeloupe,  
30 janvier  
2026

**Non renouvellement de CDD en CDI après 5 ans et 364 jours...**

**Un agent contractuel recruté depuis 5 ans et 364 jours a fait valoir que son éviction brutale était motivée par le refus de lui accorder un CDI. Arguments de la collectivité: ne répondait plus aux besoins, a eu un blâme...avant d'être renouvelé 5 fois. Annulation par le tribunal de la décision de non renouvellement.**



# Un peu de vocabulaire pour les mots croisés sur la plage...

Reliez chaque juridiction, magistrat ou instance à sa décision...Plusieurs réponses possibles!

Cours  
administrative  
d'appel

Tribunal  
Administratif

Avis

Conseil de  
discipline

Conseil  
d'Etat

Jugement

Conseil  
constitutionnel

Arrêt

Décision

Juge des  
référé (TA)

Ordonnance



# Informations sur le document et contact.

L'hEure du statut,  
Juin 2026

Contact : Frédéric Fournier  
CFDT Interco 27  
Réfèrent juridique  
GREJ Ouest

[fjp.fournier@laposte.net](mailto:fjp.fournier@laposte.net)  
[f.fournier@interco.cfdt.fr](mailto:f.fournier@interco.cfdt.fr)  
06 10 15 50 00  
[cfdtinterco27.fr](http://cfdtinterco27.fr)

**N'hésitez pas à me contacter pour toute question ou demande de précision.**

**Merci de signaler toute erreur, interprétation différente ou évolution des textes pour une mise à jour du document.**