

LE POINT STATUT DU CDG 66

N°4
AVRIL 2026

TEXTES OFFICIELS

- Eligibilité à la prime de responsabilité pour les secrétaires généraux de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ?
 - Suppression de l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude physique
 - Congé de solidarité familiale et congé d'adoption
 - Congé supplémentaire de naissance
 - Allongement du congé pathologique prénatal
- Pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle à compter du 21 février 2026

FOCUS

La rupture conventionnelle

FAQ

Réponses à vos interrogations de ces derniers mois

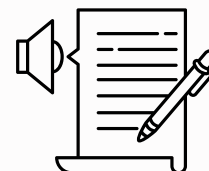
JURISPRUDENCE

- Le détachement dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie différente et de niveau non-comparable
- La possibilité d'organiser l'entretien préalable à un licenciement pendant un congé de maladie
- Le recul de la limite d'âge pour le fonctionnaire qui remplit les conditions est de droit

L'actualité statutaire du service conseil statutaire et carrière

Centre de gestion de la fonction publique territoriale
35 boulevard ST Assisclé BP 901-66000 PERPIGNAN CEDEX

L'ESSENTIEL DES TEXTES Vu ce mois ci...



Question écrite n°06158 : éligibilité à la prime de responsabilité pour les secrétaires généraux de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ?

Publication au JO le 18/09/2025, réponse au JO le 26/02/2026, p.1053.
Ministère répondant : Ministère délégué auprès de la ministre de l'Action et des comptes publics, chargé de la
fonction publique et de la réforme de l'État.

Dans une question écrite réattribuée au Ministère délégué auprès de la ministre de l'Action et des comptes publics, chargé de la fonction publique et de la réforme de l'État publiée au Journal officiel le 18 septembre 2025, il a été demandé si des mesures étaient envisagées pour les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie des communes de moins de 3 500 habitants, à ce jour non bénéficiaires de la prime de responsabilité.

Il a été souligné que les DGS et les secrétaires généraux de mairie assument les mêmes responsabilités (préparation et exécution budgétaire, gestion des ressources humaines, organisation des services municipaux, appui aux décisions du maire) tout en étant exposés aux mêmes risques juridiques et financiers liés à la gestion communale.

Il a été relevé que le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction n'intègre pas les secrétaires généraux de mairies entraînant une inégalité de traitement avec les DGS et contribuant à fragiliser l'attractivité de ces postes.

Par une réponse en date du 26 février 2026, il est rappelé que les fonctionnaires et agents contractuels de droit public de la fonction publique territoriale peuvent percevoir les primes et indemnités instituées par une disposition législative ou réglementaire.

Une prime de responsabilité (calculée en appliquant au seul traitement indiciaire brut un taux individuel fixé dans la limite de 15%) peut être instituée par les collectivités territoriales et leurs établissements publics **pour les agents publics occupant certains emplois administratifs de direction, notamment ceux de directeur général des services des communes de plus de 2000 habitants**. Cette dernière peut être aussi bien attribuée aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels.

Il est rappelé que l'emploi de secrétaire général de mairie des communes de moins de 3 500 habitants ne figure pas parmi les emplois administratifs de direction éligibles à la prime de responsabilité, listés à l'article 1^{er} du décret n°88-631 du 6 mai 1988.

TEXTES OFFICIELS

N°4 AVRIL 2026

Toutefois, les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, peuvent, sous réserve d'une délibération qui le prévoit, bénéficier du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le ministère délégué précise que ce régime indemnitaire offre d'importantes marges de manœuvre aux communes de moins de 3 500 habitants pour valoriser les fonctions de secrétaire général de mairie, dans la limite des plafonds réglementaires.

Enfin, il est rappelé que **des mesures ont été mises en œuvre afin de garantir une revalorisation du métier de secrétaire général de mairie**, aussi bien pour les agents contractuels de droit public que pour les fonctionnaires, telles que :

- La prise en compte, pour le fonctionnaire, des années d'exercice des fonctions de secrétaire général de mairie en tant qu'agent contractuel de droit public, dans le cadre du dispositif temporaire de promotion interne de C en B, dit « plan de requalification » ;
- Le recrutement des secrétaires généraux de mairie contractuels au moins en catégorie B, à compter du 1^{er} janvier 2028. Tout recrutement en CDI devra également être effectué à minima en catégorie B, tant que les fonctions exercées antérieurement sont identiques (et même si effectuées en catégorie C) ;
- La possibilité, pour les collectivités, de modifier la catégorie de référence des contrats des secrétaires généraux de mairie qu'elles emploient sans attendre l'application des dispositions susmentionnées.

Il est précisé que l'ensemble de ces mesures est de nature à renforcer l'attractivité des emplois de secrétaires généraux de mairie et à valoriser les responsabilités dévolues à ces postes.

Suppression de l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude physique

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

Publics concernés : exploitants de services de transport ferroviaire ou guidé de personnes, autorités organisatrices de transport ferroviaire de voyageurs, services de l'Etat, usagers des transports ferroviaires. Autorité de régulation des transports, responsables des eaux de piscine à usage collectif, agences régionales de santé, occupants des logements, organismes d'habitations à loyer modéré et les sociétés d'économie mixte de construction immobilière, **les communes, les départements et les régions, les communes de la Polynésie française et de la Nouvelle-Calédonie, fonctionnaires, agents contractuels et employeurs publics relevant du code général de la fonction publique, candidats aux emplois publics, les services de l'aide sociale à l'enfance, les officiers de l'état civil, les particuliers.**

TEXTES OFFICIELS

N°4 AVRIL 2026

Objet : à la suite notamment des propositions transmises par les préfets dans le cadre des processus « France simplification » et « Roquelaure de la simplification », le présent décret décline plusieurs mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements. Il laisse aux conseils régionaux le soin de définir le nombre d'emplacements pour les vélos dans les trains de voyageurs. Il supprime les prélèvements d'eau réalisés par l'agence régionale de santé dans les piscines publiques, laissant aux collectivités propriétaires la responsabilité de le faire.

Il augmente le seuil plafond de délégation des décisions d'admission en non-valeur pouvant être décidées par le président de l'exécutif local. **Il supprime l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude bénéficiant aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique.** Il facilite la délivrance de copies intégrales et extraits d'actes de l'état civil au service de l'aide sociale à l'enfance. Enfin, il supprime l'obligation de publication au fichier immobilier des conventions à l'APL concernant les logements ordinaires des OHLM et des SEM agréées.

Entrée en vigueur : le décret entre en vigueur au lendemain de sa publication (soit le 22 février 2026). Il est prévu pour certaines mesures une entrée en vigueur différée.

Application : le présent décret est un texte autonome.

Le décret n° 2026-118 du 20 février 2026 supprime l'obligation de publicité des postes lors des procédures de reclassement pour inaptitude bénéficiant aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique.

L'article 6 du décret précité modifie l'article D311-4 du Code Général de la Fonction Publique, listant les dérogations à l'obligation de publication dans l'espace numérique commun aux employeurs publics, relatif aux avis de création ou de vacance d'emploi.

Depuis le 22 février 2026, **la liste des emplois pour lesquels l'obligation de publication ne s'applique pas**, est complété des 2 points suivants :

- Les emplois pourvus, par la voie du reclassement d'un **fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions**, en application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 826-3 ;

- Les emplois pourvus, par la voie du reclassement d'un agent **contractuel atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi**, en application :

« **a)** Pour les agents contractuels de l'Etat, des dispositions du a du 3° de l'article 17 du décret n° 86- 83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat ;

« **b)** Pour les agents contractuels **territoriaux**, des dispositions du 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 ;

« **c)** Pour les agents contractuels **hospitaliers**, des dispositions du II de l'article 17-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière. »

TEXTES OFFICIELS

N°4 AVRIL 2026

Congé de solidarité familiale et congé d'adoption

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

Publics concernés : fonctionnaires titulaires et stagiaires, magistrats de l'ordre judiciaire, personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques des établissements publics de santé, étudiants de troisième cycle des études de médecine, d'odontologie et de pharmacie, agents contractuels de droit public, ouvriers de l'Etat.

Objet : le décret prévoit, selon les règles propres à chaque versant de la fonction publique, que le fonctionnaire conserve son emploi durant le congé de solidarité familiale, et les modalités de sa réaffectation en cas de suppression ou de transformation de son emploi. Il prévoit également, pour les personnels médicaux, odontologistes et pharmaceutiques, les modalités de prise du congé de solidarité familiale sous forme d'un service à temps partiel. Par ailleurs, il précise les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication (soit le 22 février 2026). Pour le congé d'adoption, il est applicable aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter de cette date.

Application : le décret est pris pour l'application des articles L. 633-1 à L. 633-4 du code général de la fonction publique relatifs au congé de solidarité familiale et transpose à la fonction publique l'article 25 de la loi n° 2022-219 du 21 février 2022 visant à réformer l'adoption.

Le congé de solidarité familiale :

Le fonctionnaire **en activité ou en position de détachement** 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 décret n° 2026-119 du 20 février 2026 modifie le décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013. Il prévoit qu'**au cours de la période pendant laquelle l'agent bénéficie du congé de solidarité familiale, le fonctionnaire reste affecté dans son emploi.**

Pour le fonctionnaire territorial, si son emploi est supprimé ou transformé, l'agent est (sans préjudice des dispositions des chapitres I^{er} et II du titre IV du livre V du CGFP) affecté dans l'un des emplois correspondant à son grade les plus proches de son ancien lieu de travail. S'il le demande, il peut être affecté dans un emploi plus proche de son domicile dans les conditions prévues par la section 5 du chapitre II du titre 1^{er} du livre V du CGFP.

Le congé d'adoption :

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 modifie les décrets n° 2021-846 du 29 juin 2021, n° 2021-871 du 30 juin 2021 et n° 2021-1342 du 13 octobre relatifs aux congés de maternité et liés aux charges parentales, respectivement, dans la fonction publique territoriale, de l'Etat et hospitalière.

Pour les demandes formulées à compter du 22 février 2026, le congé d'adoption débute au plus tôt sept jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et se termine au plus tard dans les huit mois suivant cette date.

TEXTES OFFICIELS

N°4 AVRIL 2026

Il est désormais **possible de fractionner le congé d'adoption en deux périodes d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune.**

Lorsque les deux conjoints sont fonctionnaires et que la durée de leur congé d'adoption a été fractionnée en deux périodes réparties entre eux : les deux périodes de fractionnement du congé sont d'une durée minimale de vingt-cinq jours chacune.

Congé supplémentaire de naissance

Article 99 de la loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026

Publics concernés : parents d'enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2026 ainsi que pour les enfants prématurés, nés avant cette date mais dont la naissance était censée intervenir à compter du 1^{er} janvier 2026.

Objet : la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 crée un congé supplémentaire de naissance d'une durée maximale de deux mois bénéficiant à chacun des parents, à l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption. Elle a modifié l'article L 631-1 du Code Général de la Fonction Publique.

Entrée en vigueur : Ce congé est ouvert à partir du 1er juillet 2026.

e fonctionnaire **en activité qui a bénéficié d'un congé de maternité**, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, **bénéficie**, après avoir épuisé ce droit à congé, **d'un congé supplémentaire de naissance.**

Quel que soit le nombre d'enfants, chaque parent peut en bénéficier, simultanément ou en alternance avec l'autre parent.

Ce congé, pris dans le délai, a une **durée soit d'un mois, soit de deux mois, au choix du parent.**

Ce congé peut être fractionné en deux périodes d'un mois chacune.
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.

A compter de la date à laquelle l'agent bénéficie d'un congé supplémentaire de naissance, la fraction **du traitement maintenu est dégressive entre le premier et le second mois du congé (70% le premier mois puis 60% le second mois).**

Allongement du congé pathologique prénatal

Article 174 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026
Articles L 631-3 du CGFP

Publics concernés : fonctionnaires et contractuelles dont l'état pathologique est constaté par un certificat médical comme résultant de la grossesse.

TEXTES OFFICIELS

N°4 AVRIL 2026

Objet : la loi de finances pour 2026 modifie la durée du congé pathologique prénatal des femmes enceintes dans l'article L 631-3 du code général de la fonction publique en le portant à 21 jours avant la date présumée de l'accouchement (contre 14 jours auparavant)

Entrée en vigueur : A compter du 1^{er} mars 2026.

Avant l'entrée en vigueur de la loi de finances 2026, le congé pathologique était, par application de l'article L 1225-1 du Code du Travail, limité à deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et à quatre semaines après celui-ci.

A compter du 1^{er} mars 2026, pour les femmes fonctionnaires enceintes, l'article L 631-3 du Code Général de la Fonction publique, dispose 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.**

L'article 10 du décret n° 88-145 du 15 février 1988, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, dispose que la **femme contractuelle enceinte bénéficie du congé pathologique, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les fonctionnaires.**

Pérennisation du dispositif de rupture conventionnelle à compter du 21 février 2026

Article 173 de la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026
Articles L 552-1 à L 552-5 du CGFP

Publics concernés : les fonctionnaires titulaires et les contractuels en contrat à durée indéterminée.

Objet : la loi de finances intègre la procédure de rupture conventionnelle dans le code général de la fonction publique, aux articles L 552-1 à L 552-5. La rupture conventionnelle devient un mode pérenne de cessation définitive de fonctions, qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

Entrée en vigueur : introduit à titre expérimental pour les fonctionnaires à compter du 1er janvier 2020, ce dispositif provisoire était arrivé à échéance le 31 décembre 2025. Depuis le 21 février 2026, les fonctionnaires peuvent recourir à une rupture conventionnelle.

L'administration et le fonctionnaire peuvent convenir d'une convention qui définit les conditions de la cessation définitive des fonctions, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut être inférieure ou supérieure aux montants fixés par décret en fonction du nombre d'années de service et de la rémunération perçue (article L 552-1 du Code Général de la Fonction Publique).

TEXTES OFFICIELS

N°4 AVRIL 2026

Les dispositions de l'article L 552-2 du CGFP, précisent que la rupture conventionnelle **ne s'applique pas au :**

- fonctionnaire stagiaire,
- fonctionnaire ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein,
- fonctionnaire détaché en qualité d'agent contractuel.

Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, **le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix** (article L 552-3 du CGFP).

Désormais, le fonctionnaire territorial ayant conclu une convention et qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent territorial – **quelle que soit la collectivité territoriale** - est tenu de rembourser à l'employeur avec lequel il a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle (article L 552-4 du CGFP).

Auparavant, le remboursement de l'indemnité spécifique n'était dû qu'en cas de recrutement dans la collectivité (ou tout établissement public en relevant) avec laquelle l'agent avait conclu une rupture conventionnelle.

L'article L 552-5 du CGFP précise que **les agents contractuels en CDI peuvent bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur**. Toutefois, le recours à la rupture conventionnelle était déjà prévu par le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Les dispositions restent inchangées dont notamment le remboursement éventuel de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle.

Le remboursement par le contractuel recruté dans les six années suivant la rupture conventionnelle en tant qu'agent public, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, n'est dû que si le recrutement a lieu **au sein de la même collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale**.

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Vu ce mois ci...



Définition :

La rupture conventionnelle résulte d'un **commun accord entre l'agent et son autorité territoriale**, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties, ayant pour objet de convenir des conditions de cessation définitive de fonctions. **Elle se concrétise par la signature d'une convention.**

La rupture conventionnelle **entraîne la fin du contrat, ou la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaire, ainsi que le versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle.** Elle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

RAPPEL :

Le bénéficiaire d'une rupture conventionnelle ouvre droit, pour l'agent ayant signé la convention, aux allocations chômage.

A défaut d'accord trouvé entre les deux parties, ou bien si l'une des parties s'oppose à ce dispositif, il n'y a pas d'obligation de convenir d'une rupture conventionnelle. L'agent demeure alors dans la situation dans laquelle il se trouvait avant la demande de rupture conventionnelle.

Bénéficiaires :

La rupture conventionnelle est ouverte **aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels de droit public en CDI.**

IMPORTANT :

Les dispositions concernant la rupture conventionnelle et sa mise en œuvre sont similaires pour ces deux catégories d'agents.

Les fonctionnaires titulaires :

Les fonctionnaires titulaires peuvent solliciter auprès de leur employeur une rupture conventionnelle. Cependant, parmi eux, certains agents ne sont pas concernés.

Ainsi sont exclus :

- **les fonctionnaires stagiaires,**
- **les fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite** fixé à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal,
- **les fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel (même en CDI).**

Les agents contractuels en CDI :

L'ensemble des agents contractuels n'est pas concerné par ce dispositif. **Il n'est applicable qu'aux agents recrutés par contrat à durée indéterminée (CDI) de droit public.**

A ce titre, la rupture conventionnelle **ne peut être mise en œuvre** :

- pendant la période d'essai,
- en cas de licenciement ou de démission,
- au bénéfice des agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite fixé à l'article L.161-17-2 du code de la sécurité sociale et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée d'assurance exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale.
- ainsi qu'aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

Procédure :

La rupture conventionnelle **résulte d'une convention signée par l'agent public et son employeur**. Cette procédure peut être mise en œuvre à l'initiative de l'une ou de l'autre partie.

La procédure doit être rigoureusement respectée sous peine, le cas échéant, d'annulation par le juge administratif.

A la lecture des textes, il ne semble pas nécessaire d'établir de délibération de l'assemblée délibérante ni même d'obtenir l'avis du comité social territorial préalablement à la mise en place de ce dispositif.

Cependant, dès lors que pour engager les éventuelles dépenses liées aux versements d'indemnités spécifiques de rupture conventionnelle il est nécessaire que les crédits budgétaires soient disponibles, il semble opportun qu'une délibération soit établie en ce sens, afin de permettre l'engagement des crédits afférents.

1. Déclenchement de la procédure :

La mise en œuvre de la procédure de rupture conventionnelle est **à l'initiative soit de l'agent public, soit de l'autorité territoriale**.

Le demandeur **informe l'autre partie par courrier LR/AR ou remise en main propre contre signature** (pour preuve du dépôt et date certaine) :

- adressé directement à l'agent, si l'initiative émane de l'employeur ;
- adressé au service des ressources humaines ou à l'autorité investie du pouvoir de nomination, si l'initiative émane de l'agent.

2. Organisation d'un ou plusieurs entretiens :


Suivant la réception de la demande de rupture conventionnelle, il y a lieu d'organiser au moins un entretien préalable entre les deux parties afin qu'un éventuel accord soit trouvé entre l'agent et son employeur.

- **Date de l'entretien** : au moins dix jours francs et au plus tard un mois après la réception de la lettre recommandée de rupture conventionnelle ou remise en main propre contre signature.
- **Conduit par** : l'autorité territoriale, ou son représentant.
- **Possibilité d'assistance de l'agent** : au cours du ou des entretiens, l'agent a la possibilité de se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix. Il doit en informer au préalable l'autorité avec laquelle la procédure est engagée.

L'entretien doit notamment porter sur :

- Les **motifs** de la demande et le principe de la rupture conventionnelle,
- La fixation de **la date** de la cessation définitive des fonctions,
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle,
- Les **conséquences** de la cessation définitive des fonctions à savoir :
 - le bénéfice de l'assurance chômage,
 - l'obligation de remboursement (cf. infra),
 - le respect des règles déontologiques prévues aux articles L 124-9 à L 124-23 et articles L 121-6 à L 121-7 du CGFP et à l'article 432-13 du Code pénal (compatibilité de l'activité si départ vers le privé, secret et discrétion professionnelle, prise illégale d'intérêts, ...).

Il est recommandé de faire un compte-rendu après chaque entretien tenu pour attester que l'ensemble des points obligatoires a été abordé. Ce compte-rendu devra être daté, signé par les deux parties et versé au dossier de l'agent.

 : en cas de refus de faire droit à une demande de rupture conventionnelle : **l'entretien préalable doit être obligatoirement réalisé.**

3. Signature de la convention :

A l'issue du (ou des) entretien(s) conduit(s), si les parties sont parvenues à un accord, **la rupture conventionnelle se concrétise par la signature d'une convention.**

Cette convention devra reprendre les termes et les conditions précises de la rupture, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et la date de cessation définitive des fonctions de l'agent, laquelle ne pourra intervenir au plus tôt qu'un jour après la fin du délai de rétractation.

Cette convention est établie selon le modèle défini par un arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

La signature de la convention a lieu **au moins quinze jours francs après le dernier entretien** (en cas de pluralité d'entretiens), à une date arrêtée par l'autorité territoriale ou son représentant. Ce document devra être **signé par les deux parties**, qui en recevront chacune un exemplaire.

Une copie de la convention de rupture conventionnelle sera versée au dossier individuel de l'agent.

4. Droit de rétractation, date et effets de la cessation définitive de fonctions :

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.

Ce droit de rétractation s'exerce sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Le délai de rétractation se décompte entre le jour où l'agent dispose effectivement de la convention signée par les deux parties et le jour où il envoie son courrier de rétractation.

En l'absence de rétractation de l'une ou l'autre des parties dans le délai imparti :

S'il s'agit d'un fonctionnaire : il est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture conventionnelle ;

S'il s'agit d'un agent contractuel en CDI : le contrat est rompu à la date convenue dans la convention de rupture conventionnelle.

Pour rappel, la date de cessation définitive de fonctions intervient au plus tôt un jour (non franc) après la fin du délai de rétractation susvisé.



: en cas de refus ou de rétraction de l'autorité territoriale, cette dernière devra adresser un courrier en ce sens à l'agent lui indiquant son souhait de ne pas conclure de convention de rupture conventionnelle.

A ce titre, dès lors que l'objectif d'une rupture conventionnelle est de convenir d'un commun accord des conditions de cessation de fonctions d'un agent, et que la rupture conventionnelle n'est pas un droit mais une simple faculté, la décision de refus ne semble pas, sous réserve de l'appréciation du juge, devoir être motivée, ni contenir les considérations de droit et de fait ayant conduit l'autorité territoriale à refuser de faire droit à la demande de l'agent.

5. Contrôle de légalité :

Une fois signée la convention n'a pas à être transmise au contrôle de légalité.

Cette convention n'a pas non plus à être transmise à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS).

6. Versement de l'indemnité de rupture conventionnelle :

L'indemnité de rupture conventionnelle **est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public.**

Le fonctionnaire qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, **est à nouveau recruté au sein de la fonction publique territoriale en tant que titulaire ou contractuel, est tenu de rembourser** à l'employeur avec lequel il a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Les contractuels en CDI qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, sont à nouveau recrutés en tant qu'agent public (titulaire ou contractuel) pour occuper un emploi au sein :

- de leur ancienne collectivité ;
- d'un établissement relevant de leur ancienne collectivité ;
- d'un établissement auquel appartient leur ancienne collectivité

sont tenus de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

7. Attestation sur l'honneur :

Applicable aux anciens fonctionnaires :

Préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi **au sein de l'une des trois fonctions publiques, adressent** à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur démontrant qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle soumise à l'obligation de remboursement prévue à l'article L. 552-4 du CGFP précité.

Applicable aux anciens contractuels en CDI :

Préalablement à leur recrutement, ces derniers, dès lors qu'ils seraient candidats retenus pour occuper un emploi **au sein d'une collectivité territoriale, doivent**, au même titre que les fonctionnaires, adresser à l'autorité territoriale une attestation sur l'honneur démontrant qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle, de cette collectivité ou d'un établissement public qui en relève ou auquel elle appartient.



Vous pourrez consulter **[l'étude détaillée](#)** rédigée par l'ensemble des Centres de Gestion de la région Occitanie ainsi que des **[modèles d'actes](#)** sur le site internet du CDG 66 : **[la rupture conventionnelle](#)**

VOS INTERROGATIONS Vu ce mois ci...



Quelle est la situation administrative d'un agent qui se trouve dans l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail (cas de force majeure) ?

Ce cas de figure concerne principalement des situations considérées « de force majeure » telles que la survenance d'évènements météorologiques (neige, verglas, catastrophe naturelle) empêchant l'agent de se rendre sur son lieu de travail (ou impliquant une arrivée tardive).

Aucune autorisation spéciale d'absence (ASA) ne peut être accordée à l'agent qui est dans l'impossibilité de se rendre sur son lieu de travail en cas de force majeure. De plus, l'agent ne peut être placé d'office en congé annuel ou RTT.

En cas d'absence de service fait liée à un cas de force majeure contraignant l'agent à l'éloignement, aucune disposition ne prévoit le versement de la rémunération.

Ainsi, l'administration n'est pas tenue de verser la rémunération correspondante à la période d'absence. Toutefois, si une retenue de traitement est envisagée, elle doit l'être strictement proportionnellement à la durée de l'absence.

Afin d'éviter d'appliquer une retenue sur salaire à l'agent, l'autorité territoriale peut lui proposer de :

- rattraper ultérieurement les heures d'absence,
- prendre un jour de congé ou de RTT,
- recourir au télétravail si les fonctions le permettent.

Enfin, l'autorité territoriale ne peut infliger de sanction disciplinaire à un agent empêché de se rendre sur son lieu de travail du fait d'un cas de force majeure.

Peut-on remplacer un agent en position de disponibilité ?

Les possibilités diffèrent en fonction du type de disponibilité demandée par l'agent :

En cas de disponibilité sur demande :

La disponibilité discrétionnaire peut être accordée sur demande de l'agent, pour convenances personnelles, études ou recherches d'intérêt général ou création d'entreprise.

Sauf si la disponibilité n'excède pas 3 mois, l'emploi est réputé vacant dès le premier jour du placement de l'agent en disponibilité.

Une déclaration de vacance d'emploi peut alors être faite en vue de procéder au recrutement d'un agent fonctionnaire ou, le cas échéant et sous réserve que la délibération ayant créé l'emploi le permette, un contractuel.

En cas de disponibilité de droit :

La disponibilité de droit est accordée sur demande de l'agent pour suivre son conjoint, élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins, exercer un mandat ...

Les possibilités de remplacement varient selon la durée de la disponibilité :

- Durée inférieure ou égale à 6 mois :

L'agent conserve un droit à réintégrer l'emploi précédemment occupé. Par conséquent, l'emploi n'est pas considéré comme vacant et ne peut faire l'objet d'une procédure de recrutement.

Le remplacement est toutefois possible par un contractuel, recruté sur le fondement de l'article L.332-13 du CGFP, pour le remplacement d'agents publics territoriaux indisponibles en raison d'une disponibilité de droit.

- Durée supérieure à 6 mois :

Dans ce cas, l'agent sera réintégré à la 1^{ère} vacance d'emploi correspondant à son grade.

Une déclaration de vacance d'emploi peut être faite en vue de procéder au recrutement d'un agent fonctionnaire ou, le cas échéant et sous réserve que la délibération ayant créé l'emploi le permette, un contractuel.

Quelles sont les quotités de temps de travail pour les agents à temps partiel ?

Les agents pouvant bénéficier d'un temps partiel sont les agents stagiaires, titulaires ou contractuels recrutés sur un emploi à temps complet ou à temps non complet.

Les quotités de temps de travail possibles lorsqu'un agent exerce à temps partiel diffèrent selon le temps partiel accordé à l'agent :

En cas de temps partiel accordé sur autorisation :

Les quotités de temps de travail possibles sont :

- Pour les agents à temps complet : toute fraction de temps partiel comprise entre 50 % et 99 % de la durée d'un service à temps plein (sous réserve que cette quotité soit prévue par la délibération de l'organe délibérant) ;
- Pour les agents à temps non complet, seules les fractions suivantes sont possibles : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90 % de la durée d'un service à temps plein.

En cas de temps partiel de droit :

Les quotités de temps de travail possibles sont 50 %, 60 %, 70 % ou 80 % de la durée hebdomadaire de service à temps plein.

Pour rappel, la condition d'ancienneté de 1 an applicable aux agents contractuels en vue de bénéficier d'un temps partiel de droit ou sur autorisation a été supprimée depuis le 1^{er} janvier 2025.

En cas de temps partiel thérapeutique, les quotités de temps de travail possibles sont : 50 %, 60 %, 70 %, 80 % ou 90% de la durée hebdomadaire de service à temps plein.

Ces dispositions sont applicables aux agents stagiaires, titulaires ou contractuels recrutés sur un emploi à temps complet ou non complet sans distinction de leur affiliation CNRACL ou IRCANTEC.

LA VEILLE JURISPRUDENTIELLE

Vu ce mois ci...



Un fonctionnaire ne peut pas être détaché dans un corps ou cadre d'emplois de catégorie différente et de niveau non-comparable à celui d'origine.

Tribunal administratif de Versailles, 6 février 2026, n°2305687

Un agent de la police nationale de catégorie B en position de disponibilité a vu sa candidature pour un poste d'agent de police municipale de catégorie C être rejetée. Alors que l'annonce relative au poste d'agent de police municipale à pourvoir ne mentionnait pas qu'il s'agissait d'un poste de catégorie C, il ressort des pièces du dossier que le poste d'agent de police municipale relève de la catégorie hiérarchique C au sens des dispositions du décret portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale du 17 novembre 2006.

L'agent, pour lequel la candidature a été rejetée, soutient qu'il n'était pas interdit à la collectivité de le recruter sur un poste de catégorie inférieure. Toutefois, la commune, en ne procédant pas à son recrutement, n'a pas méconnu les dispositions de l'article L.513-8 du code général de la fonction publique, dès lors que le poste à pourvoir ne relevait pas d'un corps ou un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable à celui du corps ou cadre d'emplois d'origine du requérant.

Résumé : Le rejet de la candidature d'un agent de catégorie B à un poste de police municipale relevant de la catégorie C est légal, dès lors que ce poste n'appartient pas à un cadre d'emplois de même catégorie et de niveau comparable au sens de l'article L.513-8 du code général de la fonction publique.

L'entretien préalable à un licenciement peut, sous certaines conditions, avoir lieu pendant le congé de maladie de l'agent concerné.

Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 19 février 2026, n°2315929

Un agent demande l'annulation de la décision par laquelle le maire de la commune qui l'emploie a mis fin à son contrat de travail au cours de la période d'essai, soutenant que cette décision est entachée d'un vice de procédure dès lors que l'entretien préalable s'est déroulé le dernier jour de son congé de maladie.

L'agent a été recruté en qualité d'éducateur des activités physiques et sportives, pour exercer les fonctions de maître-nageur-sauveteur dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée d'une durée d'un an à compter du 1er septembre 2023. Par un courrier du 21 septembre 2023, l'intéressé a été convoqué à un entretien préalable en vue de son licenciement au cours de sa période d'essai et, par une décision du 28 septembre 2023, le maire de la commune a prononcé son licenciement.

En premier lieu, à supposer que l'agent puisse être regardé comme ayant entendu soutenir que la collectivité ne pouvait pas effectuer un entretien préalable au cours de son congé de maladie, il ressort des pièces du dossier que l'agent, qui s'est rendu, à plusieurs reprises, sur son lieu d'emploi au cours de ce congé, n'était soumis à aucune restriction de sortie. En outre, il n'apporte aucun élément permettant de justifier que son état de santé faisait obstacle à la tenue de l'entretien, alors au demeurant qu'il n'a pas manifesté le souhait de modifier cette date. Dans ces conditions, la collectivité a pu à bon droit le convoquer à un entretien préalable à son licenciement au cours de son arrêt de travail. Par suite, le moyen tiré du vice de procédure doit être écarté.

Résumé : La tenue d'un entretien préalable au licenciement pendant un congé de maladie n'est pas entachée d'irrégularité, dès lors que l'agent n'est soumis à aucune restriction de sortie, n'a pas manifesté le souhait de modifier cette date et n'établit pas que son état de santé faisait obstacle à cet entretien.

Le recul de la limite d'âge pour le fonctionnaire qui en remplit les conditions est de droit, même en l'absence de demande préalable.

Conseil d'État, 24 février 2026, n°508563

Le recul de la limite d'âge prévu par les dispositions de l'article L. 556-2 du code général de la fonction publique est de droit pour le fonctionnaire qui remplit les conditions qu'elles prévoient, lesquelles ne peuvent être appréciées qu'à la date à laquelle ce fonctionnaire atteint la limite d'âge statutaire. Il s'en déduit que, lorsque ces conditions sont remplies, la survenance de la limite d'âge statutaire n'entraîne pas la rupture du lien avec le service, sans qu'il ait d'incidence à cet égard l'absence de demande préalable du fonctionnaire tendant au bénéfice du recul de la limite d'âge.

Le conseil d'Etat ajoute que le bénéfice du recul de la limite d'âge prévu par les dispositions de l'article précité est de droit lorsque les conditions qu'elles prévoient sont remplies, même en l'absence de demande du fonctionnaire formée avant la survenance de la limite d'âge statutaire.

Résumé : Le recul de la limite d'âge prévu à l'article L. 556-2 du code général de la fonction publique est de droit lorsque les conditions sont remplies à la date d'atteinte de cette limite, indépendamment de toute demande préalable du fonctionnaire.