



LE JOURNAL AUX ADHÉRENTES

NUMÉRO 73

AOÛT 2026

SOMMAIRE :

1. Edito	P1
2. Protection de l'enfance	P2
3. Décret Congés pour raisons de santé dans la Fonction Publique	P3
4. Dossier spécial canicule	P4-5
5. La FSU en Haute-Vienne	P6-7
6 La FSU au C.M.O.	P8-9
7. La FSU au COS du CDG 87	P9-10
8. Revue de l'actualité juridique et statutaire	P11 à 17

EDITO !

Année d'élections professionnelles, la FSU territoriale 87, plus combative que jamais et toujours à vos côtés.

voire irréversible, il n'y aurait pas d'autres choix possibles que de continuer d'affaiblir les services publics, d'à nouveau cibler les chômeur.se.s, les retraité.e.s, les classes populaires et les malades, de mettre à contribution celles et ceux qui travaillent.

La logique qui s'applique depuis le début des « années Macron » est toujours la même : protéger les riches et les actionnaires en refusant d'augmenter les impôts des plus fortuné.e.s, en continuant d'accorder des cadeaux fiscaux aux grandes entreprises, augmentant de fait la dette et aggravant les crises sociales et écologiques.

Nous ne pouvons accepter une nième suppression d'emplois de fonctionnaires, le non remplacement d'un agent public sur trois partant à la retraite et le refus de toute mesure salariale ou catégorielle pour ceux qui restent.

La stratégie des gouvernements successifs est maintenant très claire, pour soit disant redresser une situation économique qui serait dramatique

La politique d'austérité en direction des collectivités territoriales depuis de trop nombreuses années détériore plus encore la mission de service public. La liste des agressions et des injustices n'est pas exhaustive, précarisant encore plus les agents territoriaux ayant déjà du mal à boucler les fins de mois et voyant leurs conditions de travail se dégrader d'année en année.

Nous ne pouvons accepter cette descente aux enfers sans faire entendre notre voix et agir contre autant d'injustices.

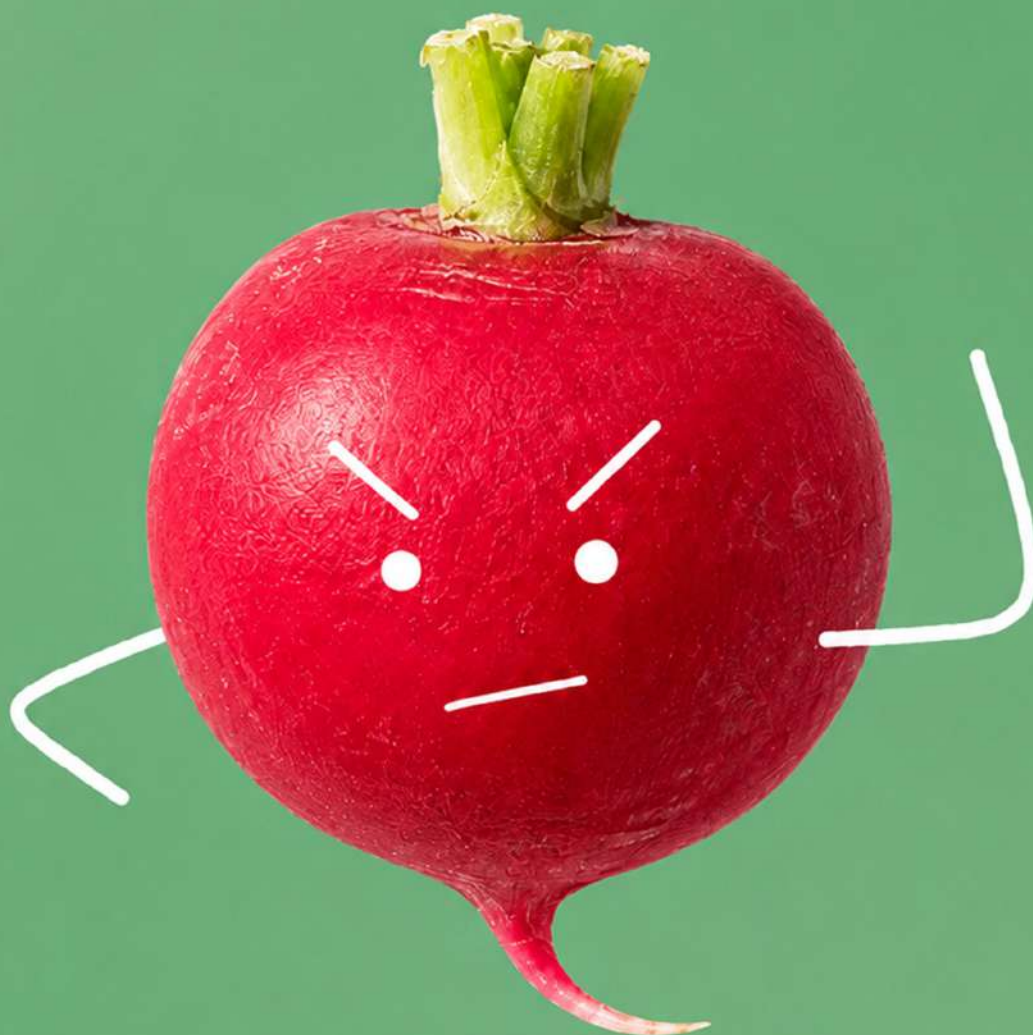
La **FSU** reste déterminée, à vos côtés, à défendre notre modèle social et les services publics, les seuls à même d'assurer la solidarité, la cohésion, la justice sociale et la nécessaire rupture écologique.

Les militants de la **FSU Territoriale 87** continuent donc au quotidien de porter la voix de tous les agents territoriaux au sein des collectivités territoriales, des institutions et des établissements publics dans lesquels nos représentants syndicaux, force de propositions, agissent de façon claire, concrète et efficace, car il ne suffit pas d'être contre !



Gel du point d'indice,
salaires au rabais, jour de carence
Arrêts maladies mal indemnisés,
baisse du pouvoir d'achat

ON A PLUS UN RADIS. ÇA SUFFIT !



AVEC LA FSU, EXIGEONS DES AUGMENTATIONS.

LA FSU TERRITORIALE



www.snuter-fsu.fr

PROTECTION DE L'ENFANCE



l'urgence est absolue

Construisons ensemble une autre politique !
Les préconisations issues des différents rapports n'ont cessé d'alerter sur l'état plus que préoccupant de la protection de l'enfance et la nécessité de pouvoir accorder des moyens supplémentaires pour améliorer le dispositif dans l'intérêt des enfants et de leur famille.

- **La protection de l'enfance est dans un gouffre :**

- ✦ Des services saturés, débordés, en sous-effectifs chroniques.
- ✦ Des placements non effectués, des enfants et jeunes sans accompagnement adapté.
- ✦ Des professionnel·le·s épuisé·e·s, en souffrance, en colère.

Une logique comptable qui broie les enfants, les jeunes et leurs familles. L'heure n'est plus aux constats ni aux déclarations d'intention.



- **Affirmer que l'intérêt supérieur de l'enfant est une priorité ne suffit plus, cela doit devenir une réalité pour chaque enfant en danger avec :**

- ✦ Des recrutements massifs pour des équipes pluridisciplinaires complètes.
- ✦ Une augmentation significative des budgets.
- ✦ Une revalorisation des salaires
- ✦ Une reconnaissance statutaire et salariale de tous.te.s les professionnel·le·s.
- ✦ Des conditions de travail dignes, avec du temps pour faire du vrai travail social.
- ✦ Une politique de prévention ambitieuse, au-delà de la simple gestion de crise.

**Nous refusons une politique qui sacrifie les droits des enfants et des jeunes !
Les enfants confié·e·s à la solidarité publique ont droit à une prise en charge digne, stable, humaine.**

**LES SERVICES PUBLICS
AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ !**



**ENGAGÉ·ES POUR
DE MEILLEURES
CONDITIONS DE TRAVAIL**

Le **Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026** modifie les règles des congés pour raison de santé des agents publics. Unanime contre ce texte lors du Conseil commun de la fonction publique, la FSU Territoriale dénonce une régression des droits, un renforcement des contrôles administratifs et une logique de sanction pour les agents malades.

Principales mesures du décret :

- **Temps partiel thérapeutique (TPT) :** un délai de 30 jours maximum est instauré pour la prise d'effet de l'autorisation de servir en TPT sur demande de l'agent.
- **Contrôles accrus :** l'administration employeur peut contrôler le respect des heures de présence obligatoire à domicile des agents en congé de maladie.
- **Plafond des arrêts :** la prescription initiale est encadrée à 31 jours et les prolongations à 62 jours à compter du 1er septembre 2026, sauf avis médical contraire.
- **Sanctions :** toute absence injustifiée lors d'un contrôle à domicile entraîne l'interruption immédiate du versement de la rémunération.

La position de la FSU Territoriale :

- **Refus global :** le syndicat qualifie la réforme de politique de chasse aux malades visant à faire des économies budgétaires sur la santé des agents.
- **Dénonciation du climat de suspicion :** la FSU critique l'alourdissement des procédures administratives et le contrôle médical renforcé au détriment de l'accompagnement des personnels.

DÉCRET
Congés pour raisons de santé dans la Fonction Publique

Un nouveau texte régit désormais les arrêts maladies et le temps partiel thérapeutique pour les agents publics.
Voici l'essentiel à retenir du **Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026**

QUI EST CONCERNÉ ?

- Fonctionnaires et contractuels (État, Territoriale, Hospitalière)
- Ouvriers de l'État, stagiaires, magistrats et militaires.

1. ALIGNEMENT SUR LE SECTEUR PRIVÉ & CONTRÔLES

- **Arrêts de travail :** Utilisation obligatoire du certificat d'arrêt sécurisé.
- **Encadrement :** Plafonnement de la durée des arrêts.
- **Contrôles :** Clarification des obligations des agents en arrêt et des modalités de contrôle.

2. TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT) : CE QUI CHANGE

- ✓ **Protection contre les refus :** Tout refus d'un TPT par l'employeur doit obligatoirement être **MOTIVÉ** et précédé d'un **ENTRETIEN**.
- ✓ **Délais :** La prise d'effet du TPT se fait dans un délai max. de **30 jours** (sauf reprise post-CLM, CLD ou CITIS*).
- ✓ **Durée :** Accordé selon l'état de santé (certificat médical) jusqu'à **1 an maximum**.
- ✗ **Simplification des démarches :** Suppression du contrôle médical systématique par un médecin agréé pour prolonger au-delà de 3 mois (l'administration conserve la possibilité de demander un examen si besoin).
- ✗ **Suppression du recours au Conseil médical supérieur** si l'avis du conseil médical concorde avec le médecin agréé.

* CLM : congé de longue maladie – CLD : congé de longue durée – CITIS : Congé pour invalidité temporaire imputable au service.

CALENDRIER D'ENTRÉE EN VIGUEUR

- ➔ **Dès publication :** Déploiement du télécontrôle.
- ➔ **1^{er} août 2026 :** Règles relatives au Temps Partiel Thérapeutique.
- ➔ **1^{er} septembre 2026 :** Entrée en vigueur des autres dispositions.
- ➔ **1^{er} janvier 2028 :** Dispositions sur la visite de reprise.

Avis de tempête sur nos droits : Le gouvernement attaque les agents en plein été

En publiant en toute discrétion le décret n° 2026-705 le 29 juillet — applicable dès le 1^{er} août —, le gouvernement réduit les droits liés aux congés maladie et au temps partiel thérapeutique. Plutôt que de répondre à l'urgence salariale et à l'épuisement des personnels, le pouvoir choisit d'ouvrir la chasse aux agents malades.

LA FSU TERRITORIALE condamne fermement ce passage en force, cette méthode est inacceptable et s'inscrit dans une politique de recul des droits des agents.

certifa avis d'arrêt de travail
n°10170*07 ☐ initial ☐ de prolongation

À adresser, dans les deux jours, à l'organisme d'assurance maladie, l'enveloppe M, le cas échéant, à l'employeur

l'assuré(e)

numéro d'immatriculation
nom et prénom
code de l'organisme de rattachement

DOSSIER SPECIAL CANICULE

Protection des salariés en cas de fortes chaleurs : Renforcement du cadre réglementaire

(Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur)

L'Arrêté du 27 mai 2025 détermine des seuils de vigilance pour canicule en se basant sur le dispositif spécifique de Météo-France visant à signaler le niveau de danger de la chaleur dans le cadre de la protection des travailleurs contre les risques liés aux épisodes de chaleur intense en application de l'article R. 4463-1 et à partir duquel devront être mises en œuvre les mesures ou les actions de prévention pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs prévues par le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur.

Les bulletins de suivi de Météo-France permettent de prévenir et d'anticiper les épisodes de chaleur intense qui génèrent des risques susceptibles de porter atteinte à la santé et la sécurité des travailleurs.



- « **vigilance jaune** » correspondant à un pic de chaleur : exposition de courte durée (1 ou 2 jours) à une chaleur intense présentant un risque pour la santé humaine, pour les populations fragiles ou surexposées, notamment du fait de leurs conditions de travail ou de leur activité physique. Il peut aussi correspondre à un épisode persistant températures élevées ;

- « **vigilance orange** » correspondant à une période de canicule : période de chaleur intense et qui est susceptible de constituer un risque sanitaire pour l'ensemble de la population exposée, en prenant également en compte d'éventuels facteurs aggravants (humidité, pollution, précocité de la chaleur, etc.)

- « **vigilance rouge** » correspondant à une période de canicule extrême : canicule exceptionnelle par sa durée, son intensité, son extension géographique qui présente un fort impact sanitaire pour l'ensemble de la population ou qui pourrait entraîner l'apparition d'effets collatéraux, notamment en termes de continuité d'activité ;

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur un mois après sa publication.

Les mesures de prévention en cas de forte chaleur :

1° La mise en œuvre de procédés de travail ne nécessitant pas d'exposition à la chaleur ou nécessitant une exposition moindre ;

2° La modification de l'aménagement et de l'agencement des lieux et postes de travail ;

3° L'adaptation de l'organisation du travail, **et notamment des horaires de travail**, afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition et de prévoir des périodes de repos ;

4° Des moyens techniques pour réduire le rayonnement solaire sur les surfaces exposées, par exemple par l'amortissement ou par l'isolation, ou pour prévenir l'accumulation de chaleur dans les locaux ou au poste de travail ;

5° L'augmentation, autant qu'il est nécessaire, de l'eau potable fraîche mise à disposition des travailleurs. Lorsqu'il est impossible de mettre en place l'eau courante, la quantité d'eau mise à disposition à cette fin est **d'au moins trois litres par jour par travailleur**.

6° Le choix d'équipements de travail appropriés permettant, compte tenu du travail à accomplir, de maintenir une température corporelle stable ;

7° La fourniture d'équipements de protection individuelle permettant de limiter ou de compenser les effets des fortes températures ou de se protéger des effets des rayonnements solaires directs ou diffusés (teeshirts, casquettes,...);

8° L'information et la formation adéquates des travailleurs, d'une part, sur la conduite à tenir en cas de forte chaleur et, d'autre part, sur l'utilisation correcte des équipements de travail et des équipements de protection individuelle de manière à réduire leur exposition à la chaleur à un niveau aussi bas qu'il est techniquement possible.

Sans dispositif envisagé par la collectivité, les salariés disposent d'un droit d'alerte auprès de leur autorité sur une situation climatique les mettant physiquement en danger. Par la suite, si rien n'est fait pour résoudre la situation, un droit de retrait peut être avancé par les agents. Ceux-ci se retirent alors de la situation dangereuse mettant en péril leur intégrité physique mais **ils doivent rester à la disposition de l'employeur**.



Afin d'assurer la santé et la sécurité des salariés en cas de fortes chaleurs, l'employeur doit intégrer le risque de fortes chaleurs dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) .

« Décret canicule » – Circulaire d'application

Circulaire du 2 juillet 2025 « Vigilance des employeurs publics en matière de protection des agents publics contre les effets de la canicule »

Face aux épisodes de canicule, le ministre de la Fonction publique a annoncé la mise en œuvre immédiate d'un Plan canicule dans les services publics, destiné à protéger les agents, notamment ceux travaillant en extérieur ou en atelier.

Un nombre important d'agents territoriaux (voirie, déchetteries, ATSEM, ateliers municipaux, police municipale,...) sont directement exposés à des risques sanitaires accrus en cas de fortes chaleurs. Malgré l'augmentation des espaces climatisés, les agents restent particulièrement vulnérables.



Depuis le décret « Chaleur » du 27 mai 2025 (applicable depuis le 1er juillet 2025), les employeurs publics et privés doivent mettre en œuvre des mesures concrètes de prévention et de protection lors des épisodes de « chaleur intense » ou de « canicule ».

Ce décret marque un changement majeur : la protection des agents ne se limite plus à « dans la mesure du possible » — formule désormais supprimée —, ce qui interdit tout manquement sous prétexte de contraintes opérationnelles. **Les employeurs publics doivent notamment :**

- 1. Fournir trois litres d'eau fraîche par jour et par agent**
- 2. Mettre à disposition un espace ou local rafraîchi**
- 3. Adapter les horaires ou postes, renforcer la vigilance pour les agents portant des EPI**
- 4. En dernier recours, décider un arrêt temporaire d'activité, si les mesures sont insuffisantes.**

Aucune autorisation spéciale d'absence (ASA) n'est prévue pour ces situations. L'employeur peut proposer d'autres solutions (affectation temporaire, adaptation d'horaires, report d'heures). La circulaire ministérielle du 2 juillet 2025 précise ces mesures, en rappelant la nécessité d'assurer la continuité du service public et de prendre en compte la vulnérabilité des agents et des usagers.

(Source - CDG54)

En conclusion, et parce que la répétition de plus en plus fréquente des périodes de canicules, en raison principalement du changement climatique à des conséquences sur les conditions de travail de tous.tes les agent.es, la FSU Territoriale 87 reste attentive à ce que les mesures de protection et d'adaptation des missions exercées par ces dernier.ère.s soient respectées. Elle reste également disponible aux coordonnées habituelles afin de répondre au mieux à toutes vos questions sur le sujet.



LE 10 DECEMBRE 2026,

**ELECTIONS PROFESSIONNELLES, DANS
LES CST, LES CAP ET AU COS 87**

**JE VOTE ET JE FAIS VOTER POUR LES
CANDIDATE.S**

DE LA FSU TERRITORIALE 87



LA FSU, C'EST D'ABORD UN COLLECTIF DE MILITANT.E.S AU SERVICE DES FONCTIONNAIRES D'ETAT ET DES FONCTIONNAIRES TERRITORIAUX.

En Haute-Vienne, ce sont 16 syndicats nationaux (sur les 22 existants), dont la FSU TERRITORIALE, représentés sous l'égide d'un syndicat départemental :

la Fédération Syndicale Unitaire de la Haute Vienne (FSU 87)



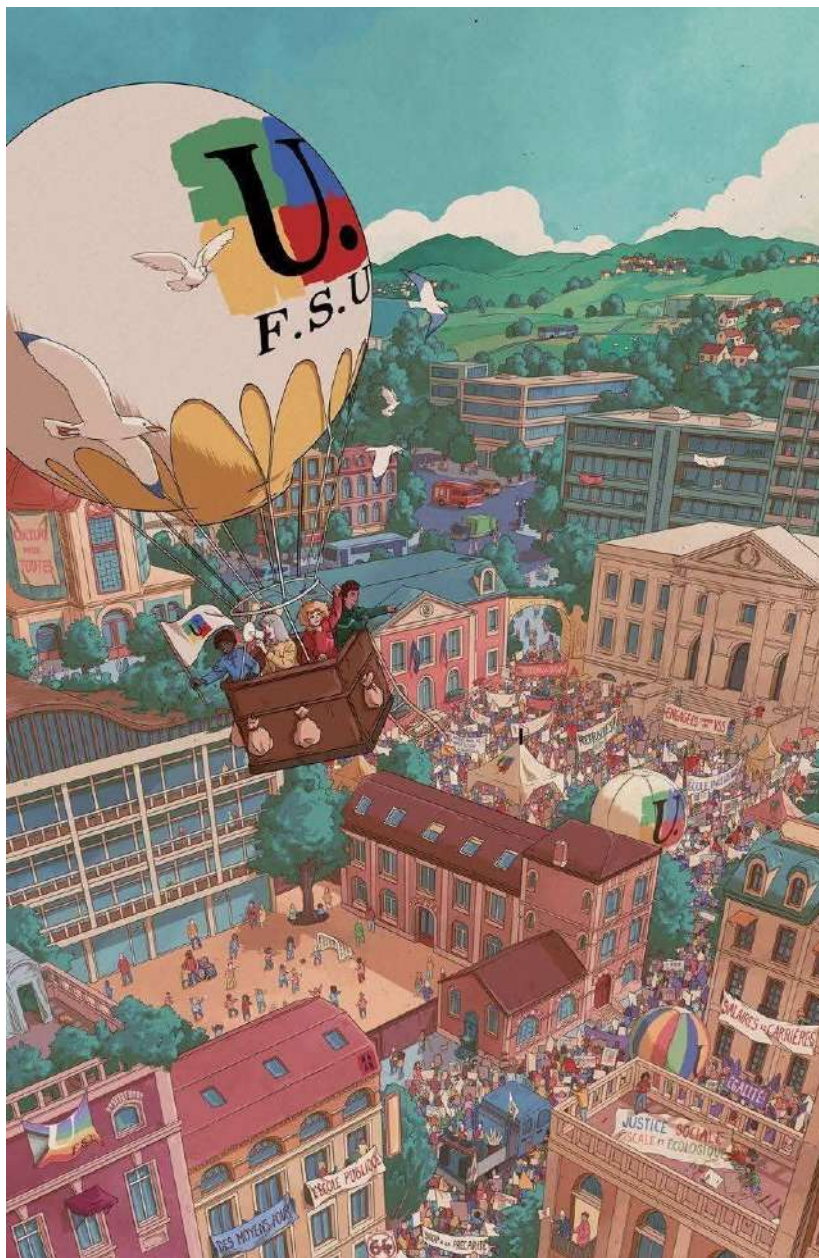
Le co secrétariat FSU 87

Anna SIMEONIN - 06 89 55 88 65
Laurianne LEON - 06 19 92 54 20
Fabrice COMES - 07 87 36 20 22
Christophe TRISTAN - 06 24 43 49 38
24 bis rue de Nexon 87000 LIMOGES
fsu87@fsu.fr



@FSU.87

Restez informé.e.s,
flashez,
abonnez-vous !



22 syndicats engagés pour les agent.es des services publics



COORDONNEES DES 16 SYNDICATS DE LA FSU PRESENTS EN HAUTE-VIENNE



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
Philippe DUBOIS
Agence de Services et de Paiement
8, place Maison Dieu
87001 LIMOGES Cedex 1
07.86.40.42.33
philippe.dubois@asp.gouv.fr



ENSEIGNEMENT AGRICOLE
Lycée Agricole des Vaseix – LIMOGES
Christine.hurel@educagri.fr



COLLÈGES et LYCÉES
Cécile DUPUIS - Patrice ARNOUX
40 avenue Saint surin
87000 LIMOGES
05 55 79 61 24
s3lim@sn.es.edu



PERSONNELS ADMINISTRATIFS
David GIPOULOU – Sandra LEMONNIER
06.17.99.97.75 - 06 64 65 46 08
snasub.fsu.limoges@snasub.fr



LYCÉES PROFESSIONNELS
Olivier MARATRAT – Martial ROUX
24bis, rue de Nexon
87000 LIMOGES
06 07 84 61 86
sa.limoges@snuep.fr



ÉDUCATION POPULAIRE
jp.bouzonie@wanadoo.fr



Enseignant-es d'EPS - Professeur-es de SPORT
Dominique PARVILLE
24bis rue de Nexon
87000 LIMOGES
s3-limoges@snepfsu.net



PERSONNELS INFIRMIERS
Odile CALVET
06.14.80.07.11
sa.limoges@snics.org



ÉCOLES
Cécile BARBARIN - Marie-Mélanie DUMAS -
Virginie DUPUY RENAUD
24bis rue de Nexon
87000 LIMOGES
05.55.43.27.30
snu87@snuipp.fr



La FSU Territoriale 87
44, Rue Rhin et Danubie
87280 LIMOGES
Fabrice COMES - Pascal FILLEUL
05 87 41 62 29
lafsuterritoriale87@sfr.fr



PERSONNELS DE DIRECTION ÉN
René KNEGEVITCH
05 55 31 23 27
rene.knegevitch@orange.fr



ADMINISTRATION PÉNITENTIAIRE
Amélie DORME
snepap.spip-limoges@justice.fr



ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
Catherine RIOU - Pascal MARCHET
catherine.riou@unilim.fr
pascal.marchet@unilim.fr
FLSH 39 rue Camille Guérin
87000 LIMOGES



PROTECTION JUDICIAIRE DE LA JEUNESSE
66 rue François PERRIN 87 000 Limoges
Annaïck DUBOURG - Baptiste RIMBOURG
Isabelle GRELOUNAUD
snpes.pjj.fsu.section.limousin@gmail.com



France TRAVAIL
06.23.03.71.04
Joël DOUMERGUE - Sandra CALVEZ
syndicat.fsu-naquitaine@francetravail.fr



MINISTÈRE de la Transition Ecologique,
Biodiversité, Forêt, Mer et Pêche
Maxime CAILLON
caillonm.fsu@gmail.com





CENTRE DE LA MÉMOIRE D'ORADOUR :

UNE INTERVENTION DE LA FSU ET UNE METHODE QUI PORTE SES FRUITS...

Depuis octobre 2025 et pour une durée de 18 mois, le Centre de la mémoire d'Oradour sur Glane fait l'objet d'importants travaux de restructuration. Les personnels ont été en partie réaffectés au sein d'un bâtiment situé sur le parking du centre et d'un algéco pour le service administratif.

Dans la foulée, nos élu(e)s au Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Haute Vienne ont eu à se prononcer concernant un projet de réorganisation des services Accueil-Librairie, Entretien-Maintenance et Réservation de groupes. En effet, sous le prétexte de contraintes budgétaires, il n'était, pour la première fois, prévu aucun recrutement d'emploi saisonnier avec pour conséquence directe pour la majorité des agents l'impossibilité de prendre de congés sur la quasi-totalité de la période estivale. Par ailleurs, il a été également imposé à l'agente en charge des réservations un changement important de ses missions avec une augmentation du nombre de week-ends travaillés couplée d'une diminution de son temps de travail hebdomadaire entraînant la perte de ses RTT et donc des contraintes pour la pose de ses congés...

En CST, les représentants syndicaux, ainsi qu'une partie des représentants des collectivités ont voté contre ce projet invoquant, à juste titre, l'absence de concertation en amont des décisions qui ont brutalement dégradé les conditions de travail des personnels du CMO. Ces derniers auraient souhaité pouvoir proposer des alternatives objectives et cohérentes avant la profonde réorganisation de leur travail.

la Direction du CMO aurait ainsi du logiquement présenter un nouveau projet d'organisation prenant en compte les différentes observations qui ont été formulées en CST et idéalement les propositions du personnel...

Elle a pourtant choisi de persister en faisant voter une délibération au Conseil d'Administration du CMO et en tentant d'imposer le projet initial en saisine d'un 2e CST au CDG. Conséquence logique : 2e avis défavorable du CST !

La FSU a donc demandé une audience au Président du CMO afin de le convaincre d'organiser une rencontre de concertation / médiation avec l'ensemble des personnels, la Direction et les 2 organisations syndicales représentées sur la structure (FSU/CFDT).

Nous avons bien été reçus, mais dans un premier temps sans la présence des personnels. Cela nous a tout de même permis d'exposer les nombreux points de désaccord constatés entre le personnel et la Direction et d'insister sur la nécessaire écoute des propositions des agent.e.s dans le cadre d'un dialogue social constructif et surtout en vue d'une sortie de la situation de crise du moment. Cette 2e réunion, réunissant tout le monde autour de la table a donc eu lieu en février 2026, sur la base d'un ordre du jour proposé par la FSU et validé par la CFDT.

En amont, nous avons organisé une Réunion Mensuelle d'Information en présence de tou.te.s les agents du CMO afin de préparer la rencontre. Pourtant, l'ordre du jour ne convenant pas à la Direction sous prétexte qu'elle n'ait pas été concertée, la rencontre a été reportée en mars en maintenant le contenu de l'ordre du jour que nous souhaitions défendre et particulièrement le point concernant la mise en place d'outils de concertation réguliers avant la prise de décision.

Nous n'abordions donc pas la réunion dans les meilleures conditions, le contexte conflictuel ayant été alimenté par des positions autoritaires persistantes de la part de Direction et par ces « rebondissements » de dernière minute...

Pourtant, au cours de la rencontre, chaque agent.e a pu s'exprimer et faire part de son ressenti concernant les conditions de travail particulièrement dégradées et l'absence de concertation en matière de décisions importantes affectant l'ensemble des services. Chacun.e a pu aussi faire remonter des propositions d'organisation « de terrain ».

Au final, le Président est revenu sur plusieurs décisions, retenant une partie des propositions formulées, permettant notamment aux agent.e.s de prendre des congés d'été. Nous avons pu aussi évoquer la situation du service Réservation, expliquant que certains points de réorganisation n'étaient absolument pas justifiés, mais pénalisants pour l'intérêt du service. Des propositions doivent encore remonter en ce sens afin de réévaluer la situation.

Nous avons aussi convaincu de l'importance de créer un Comité de Pilotage sur la réorganisation des services et des conditions de travail en amont de la réouverture du Centre de la mémoire prévue courant 2027. Ce dernier, qui pourrait être composé d'un.e ou plusieurs agent.e.s de chaque service, de la Direction, ainsi que des organisations syndicales en place a été acté par le Président..

Il est important de souligner ici la nécessité de la mise en place d'un dialogue social constructif et pérenne. Nous continuerons donc, ici comme ailleurs à nous positionner en médiateurs, toujours en soutien du personnel, en ne cédant jamais aux pressions des « décideurs » et en veillant surtout à ce que les propositions des agent.e.s puissent régulièrement être prises en compte afin que leurs conditions de travail, déjà bien dégradées, s'améliorent enfin... A suivre !



COMITE DES ŒUVRES SOCIALES DU CDG 87 : LES ACTIONS DE VOS REPRESENTANTS FSU

Une majorité d'Adhérent.e.s / Agent.e.s nous ont élus en 2022 (4 élu.e.s FSU, 2 élus CGT) sur une liste syndicale FSU nominative, sur un programme détaillé concernant l'action sociale, mission principale du COS 87.

Nous nous sommes engagés dans nos professions de foi sur des propositions d'amélioration et d'évolution des prestations sociales et avantages. Nous avons agi ainsi depuis 4 ans en concertation avec les représentants des collectivités, en intersyndicale avec la CGT, en étant à l'écoute des suggestions des salarié.e.s.

Nous sommes intervenus avec détermination et avons obtenu des résultats significatifs.

Notre syndicat a été force de proposition pour :

La suppression de la cotisation de 20€ demandée aux agent.e.s afin de pouvoir bénéficier des prestations du COS. **L'adhésion est dorénavant gratuite depuis le 1^{er} janvier 2024 pour tous les actifs.**

Suite à une proposition d'augmentation de la cotisation des retraité.e.s, nous avons présenté un argumentaire qui a permis d'obtenir **le maintien de la cotisation au prix de 25€ pour les retraité.e.s en 2026.**

La baisse du coût du ticket cinéma à Limoges, passé de 5,70€ à **5€ acté en 2025.**

Augmentation du remboursement du COS pour les loisirs en Famille : **15€** au lieu de 12€ la nuitée (14 nuitées max).



Nous avons également contribué aux avancées suivantes :

Evolution de la prestation « coupons sports » (45€), vers un « remboursement pour la pratique d'une activité sportive ou culturelle » à 60 € par adhérent.e.

Reconduite et augmentation de la cagnotte EMILE'S pour 2025 à 2026 : de 30€ à 50€, puis 80€, par personne.

Ouverture du COS au personnel pour les contractuel.le.s quel que soit le volume horaire des contrats.

Adhésion possible toute l'année pour les actifs.

Les chèques vacances dématérialisés « CONNECT ».

Proposition de voyage « randonnée en Tunisie » en 2025, nouveau projet de voyage en préparation pour 2027.

Evolution de l'offre des prêts bonifiés.

Refonte totale du site internet et mise en place de l'application mobile.

Dépôt des dossiers en ligne.

Attribution du même pourcentage de subvention attribué pour les cinémas de Limoges aux petits cinémas locaux afin d'encourager la fréquentation (Bellac, Saint Junien, Saint Yrieix, Saint Léonard..) avec le ticket à **3€ à partir de 2026**.

Nous arriverons fin 2026 à la fin de notre mandat, mais souhaitons toutefois maintenir notre implication et notre engagement syndical au service des adhérent.e.s du COS 87, en soumettant une nouvelle liste de candidat.e.s FSU à vos suffrages lors des élections du 10 décembre 2026.

L'obtention de la gratuité de l'adhésion pour les agents actifs a permis d'augmenter le nombre de bénéficiaires de l'action sociale dans les collectivités. De 3249 agents concernés en 2022 nous sommes passés à environ 4000, il reste encore un potentiel d'agent.e.s qui n'utilisent pas encore leur droit aux prestations sociales.

Lors de la dernière Assemblée Générale, nous avons représenté nos propositions concernant l'augmentation de la subvention de certaines prestations en direction des familles (Frais de garde jeunes enfants), Séjours des enfants (Centre de loisirs, de vacances, séjours linguistiques...), refonte du barème de l'imposition chèques vacances... sachant que nous disposons d'une réserve financière confortable qui doit prévoir une dépense d'action sociale pour les agent.e.s au sein d'un projet associatif défini sur une ou plusieurs années.

Une partie de nos propositions a dorénavant et déjà été actées.

Nous souhaitons continuer à revendiquer une représentation plus démocratique et représentative au sein de la gouvernance du COS 87.

Vos représentant.e.s du COS 87.

Hervé FAURE, Maria CERQUEIRA, Florence CAUQUIL, Françoise MERLIN.

**LE 10 DECEMBRE 2026, JE VOTE ET JE FAIS VOTER
POUR LES REPRESENTANT.E.S DE LA FSU TERRITORIALE 87**



VOTE ELECTRONIQUE

(Sauf agent.e.s ne disposants pas d'adresse mail recensé.e.s par le cos qui votent par correspondance)



ACTUALITÉ JURIDIQUE ET STATUTAIRE

REPORT CONGES ANNUELS :

Par une décision du 16 juin 2026, le Conseil d'Etat annule l'article 4 du décret n°2025-564 du 21 juin 2025 en tant qu'il introduit les articles 5-1 (*report des congés annuels non pris*) et 5-2 (*indemnisation des congés annuels non pris*) au sein du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985.

Ces deux articles sont déclarés contraires aux exigences du droit communautaire et notamment aux objectifs de l'article 7 de la directive européenne 2003/88/CE du 4 novembre 2003. Le Conseil d'Etat enjoint au Gouvernement de corriger les illégalités relevées **dans un délai de 6 mois** (*soit jusqu'au 19 décembre 2026 au plus tard*).

Dans l'attente de la modification des textes, les règles dégagées par le Conseil d'Etat s'appliquent et il appartient aux employeurs publics territoriaux d'adapter leurs pratiques.



L'obligation d'information de l'employeur sur les droits à congés reportables

Le Conseil d'Etat rappelle que la réglementation issue du décret du 21 juin 2025 ne subordonne pas l'extinction des droits aux congés annuels ou du droit à leur indemnisation en fin de relation de travail, à une obligation d'information de l'agent par son employeur de son droit à congés annuels reportés acquis au titre des années de services antérieures, alors même que le droit de l'Union européenne l'impose.

Cette exigence d'information avait déjà été affirmée par le Conseil d'Etat dans sa **décision n°495899 du 17 octobre 2025**. Il énonce que **l'information doit être précise et donnée en temps utile**. Elle doit porter sur :

- Le nombre de jours de congé dont l'agent dispose au titre des années de service antérieures à la suite de leur report en raison d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ;
- La date jusqu'à laquelle ces jours de congés peuvent être pris.

Préconisations : Les employeurs publics territoriaux sont tenus d'informer l'agent, par écrit, **lors de la reprise de ses fonctions**, du droit au report des congés annuels non pris dont il dispose et de la date limite d'utilisation de ces jours de congés.

Le délai de report débute à compter de la notification de cette information, si elle intervient après la date de la reprise du travail (**CE avis, 7 et 11 mars 2024, n°108112 ; DGCL – FAQ relative au congé supplémentaire de naissance**).

Les employeurs doivent veiller à conserver une preuve de la notification, notamment en cas de contentieux (courrier recommandé, lettre remise en main propre contre décharge, etc.).

Ces préconisations imposent aux employeurs publics de tenir, régulièrement et pour chaque période de congé, un **décompte précis des congés annuels acquis par les agents du fait d'un congé pour raison de santé ou d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales**.

Un droit au report des congés annuels non pris pour nécessité service

Également, le Conseil d'Etat indique que les dispositions contestées du décret du 21 juin 2025 sont incompatibles avec la directive communautaire en tant qu'elles ne prévoient aucun droit au report des congés annuels non pris lorsque l'agent a été empêché, **pour des raisons tirées de l'intérêt du service**, de prendre ses **4 premières semaines de congés annuels avant la fin de l'année civile**.

Préconisations : Les employeurs publics territoriaux sont tenus d'accorder un droit au report des congés annuels non pris pour **nécessités de service, dans la limite des 4 premières semaines et sur une période de 15 mois**. (**Conseil d'Etat, 16 juin 2026, n°506127**)

(Source - CDG87)

Congé supplémentaire de naissance des agents publics :

Le décret n° 2026-427 tire les conséquences réglementaires de la création du congé supplémentaire de naissance par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026.

Il actualise les règles applicables aux agents relevant des trois versants de la fonction publique, aux militaires, ainsi qu'à certains personnels médicaux et étudiants en santé, afin de préciser les modalités d'attribution de ce nouveau congé.

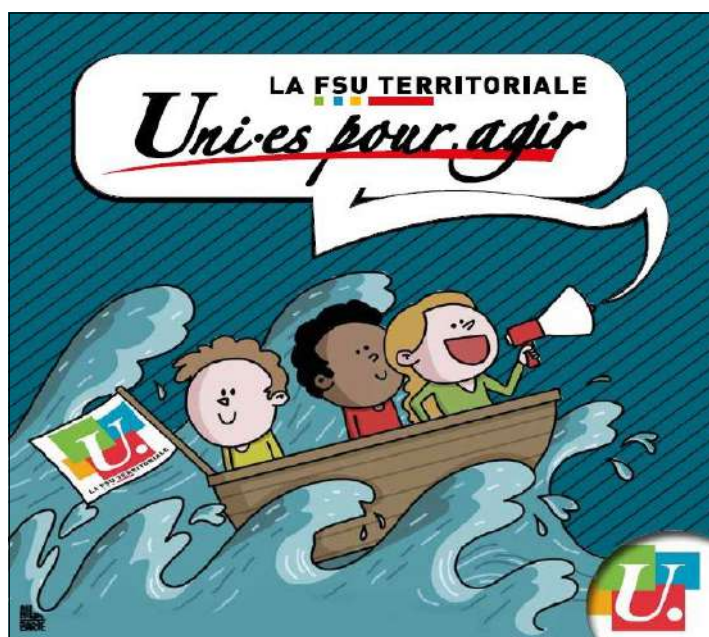
Ce congé a vocation à s'ajouter aux congés existants liés à l'arrivée d'un enfant : congé de maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, ou congé d'adoption. Il ne remplace donc pas le congé de naissance de trois jours ni les congés déjà prévus par le statut. (**JO du 31/05/2026 : Décret n° 2026-427 du 30 mai 2026 relatif au congé supplémentaire de naissance des agents publics civils et militaires**) - Entrée en vigueur : le texte s'applique aux demandes présentées à compter du 1er juin 2026, pour une prise d'effet demandée à compter du 1er juillet 2026

(Source - CDG54)



ENGAGÉ-ES POUR
DE MEILLEURES
CONDITIONS DE TRAVAIL





Règles applicables aux dispositifs permettant à un employeur de contrôler l'activité de son personnel

Fiche CNIL publiée le 09/07/2026 : Travail, ressources humaines : le contrôle de l'activité des personnes employées

La Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) rappelle les règles applicables aux dispositifs permettant à un employeur de contrôler l'activité de son personnel : badgeuse, vidéosurveillance, géolocalisation des véhicules, contrôle de l'utilisation des équipements informatiques ou encore outils de mesure de l'activité.

Si l'employeur peut légitimement vérifier la bonne exécution des missions confiées et assurer la sécurité des personnes et des biens, ce pouvoir de contrôle ne peut pas conduire à placer les agents sous une surveillance excessive.

Trois conditions cumulatives : Tout dispositif de contrôle doit respecter trois exigences :

- être justifié et proportionné à l'objectif poursuivi
- faire l'objet d'une consultation préalable des représentants du personnel, conformément aux règles applicables
- être porté à la connaissance des agents avant sa mise en œuvre

La collectivité doit notamment définir précisément la finalité du dispositif, vérifier qu'aucun moyen moins intrusif ne permet d'atteindre le même objectif et limiter la collecte aux seules données nécessaires. Elle doit également déterminer une durée de conservation adaptée et restreindre l'accès aux données aux seules personnes habilitées. Un dispositif installé pour une finalité déterminée ne peut, par ailleurs, être utilisé de manière dissimulée pour poursuivre un autre objectif.

Une surveillance permanente généralement interdite : La CNIL rappelle qu'une surveillance constante de l'activité des agents est, en principe, disproportionnée. À titre d'exemple, l'utilisation d'un logiciel enregistrant l'ensemble des frappes effectuées sur un clavier ou « keylogger » afin de contrôler un agent en télétravail est considérée comme excessive. Ce dispositif est susceptible de recueillir des informations personnelles et place l'agent sous une surveillance permanente. À l'inverse, un outil transmettant périodiquement à l'encadrant le nombre de dossiers traités, par exemple chaque trimestre, peut être admis lorsque son fonctionnement est transparent et qu'il ne permet pas un suivi continu de l'activité.

Consultation du CST ou de sa formation spécialisée : Dans la fonction publique territoriale, les comités sociaux territoriaux connaissent notamment des questions relatives à l'organisation du travail, au télétravail, au droit à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Selon la nature et l'importance du projet, la consultation devra être orientée vers le CST ou vers sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette dernière est notamment compétente pour les questions relatives à l'organisation du travail, aux outils numériques et aux projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail des agents.

Les précautions à prendre par les collectivités : Avant d'installer ou de modifier un dispositif de contrôle, il convient donc :

- d'identifier précisément son objectif et son fondement juridique,
- de formaliser l'analyse de nécessité et de proportionnalité,
- de déterminer les données collectées, leurs destinataires et leur durée de conservation,
- de consulter le CST ou sa formation spécialisée lorsque cela est requis,
- d'informer individuellement et préalablement les agents,
- d'associer le délégué à la protection des données de la collectivité,
- de réexaminer régulièrement la pertinence et les modalités du dispositif.

La collectivité doit être en mesure de démontrer le respect de l'ensemble de ces obligations. La CNIL indique qu'elle contrôle et sanctionne régulièrement les organismes mettant en œuvre des dispositifs illicites de surveillance du personnel.

(Source CDG54)

Agents contractuels : la création globale d'emplois saisonniers ne peut rester imprécise L'organe délibérant doit définir les caractéristiques de chaque emploi créé

En application de l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique, les emplois d'une collectivité territoriale sont créés par son organe délibérant. Lorsque ces emplois peuvent être occupés par des agents contractuels territoriaux, la délibération doit indiquer le motif du recours au contrat, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et le niveau de rémunération correspondant à l'emploi créé.

Le tribunal précise que ces exigences ne concernent pas uniquement les emplois permanents. Elles s'appliquent également aux emplois créés pour faire face à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité sur le fondement des règles relatives au recrutement contractuel.

En l'espèce, un conseil municipal avait adopté une délibération créant, pour une année, environ 2 000 emplois destinés à répondre à des accroissements temporaires ou saisonniers d'activité dans les différents services municipaux. La délibération présentait, sous forme de tableau, les services d'affectation, les cadres d'emplois concernés et le nombre maximal d'emplois pouvant être mobilisés. Elle renvoyait toutefois à une analyse ultérieure des besoins réels des services.

Le tribunal constate que la délibération ne précisait ni la nature des fonctions correspondant à chacun des emplois, ni les niveaux de recrutement et de rémunération. Il juge que ces seules indications générales ne satisfaisaient pas aux exigences de l'article L. 313-1 du code général de la fonction publique. La délibération est donc annulée dans son ensemble, sans qu'il soit nécessaire d'examiner si les emplois créés répondaient réellement à des besoins temporaires ou s'ils couvraient en réalité des besoins permanents.

Le tribunal reconnaît par ailleurs l'intérêt à agir du syndicat, dès lors que la création de ces emplois contractuels temporaires était susceptible d'affecter les intérêts collectifs des agents territoriaux qu'il représente. **(TA Lyon N° 2401760 du 23 avril 2026)**



Congé de Maladie : La participation d'un agent placé en congé de maladie ordinaire (CMO) à une activité sportive particulièrement exigeante ne présente pas de caractère fautif lorsqu'elle est médicalement autorisée et s'inscrit dans une démarche thérapeutique destinée à favoriser sa guérison.

En l'espèce, une commandante de sapeurs-pompiers, cheffe d'un groupement territorial montagne, placée en CMO à la suite d'un burn-out, a participé à plusieurs rallyes automobiles, activité qu'elle pratiquait depuis de nombreuses années et que les médecins avaient intégrée à son parcours de soins.

Dès lors que les certificats médicaux produits établissaient que cette activité contribuait à la prise en charge de son syndrome dépressif, sa participation à ces compétitions ne pouvait être regardée comme fautive.

Dans ces conditions, l'administration ne pouvait déduire de sa seule participation à ces rallyes que son comportement était incompatible avec son congé de maladie ni fonder sur ce seul motif une sanction disciplinaire. **(TA Nancy 2403121 du 07.07.2026)**

(Source - CIG Grande Couronne)

DISCIPLINE :

Les refus d'obéissance répétés auxquels s'ajoutent des comportements inappropriés à l'égard de la hiérarchie et des collègues sont susceptibles de justifier la révocation d'un agent lorsqu'ils se poursuivent pendant plusieurs années, perturbent durablement le fonctionnement du service et persistent malgré plusieurs sanctions disciplinaires.

En l'espèce, un agent a, sur une période de deux ans, refusé à quinze reprises d'effectuer certaines tâches ou d'appliquer les consignes de sa hiérarchie sans raison valable, et, à quatorze reprises, adopté un comportement inapproprié à l'égard de ses responsables hiérarchiques et de ses collègues, allant jusqu'à tenir des propos déplacés ou insultants.

Dans ces conditions, alors que l'agent avait déjà été sanctionné pour des faits similaires par un blâme puis deux exclusions temporaires de fonctions sans modifier son comportement, la révocation n'est pas disproportionnée. **(TA Lyon 2405591 du 16.07.2026)**

Le refus d'exécuter une tâche ne peut être justifié par des températures particulièrement élevées ou par l'exercice du droit de retrait qu'à la condition qu'un danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité de l'agent soit établi.

En l'espèce, un jardinier a refusé à deux reprises d'exécuter les tâches confiées par sa hiérarchie en invoquant les fortes chaleurs et son état de santé.

Toutefois, le plan canicule n'avait pas encore été déclenché, aucun élément médical précis n'était produit et aucune situation de danger grave et imminent n'était caractérisée.

Dès lors, ce refus d'obéissance constitue une faute disciplinaire justifiant le prononcé d'un blâme. **(TA Paris 2403092 du 10.07.2026)**

(Sources - CIG Grande Couronne)

Décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA) et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature (Source - CDG30)

Le décret n° 2026-604 du 6 juillet 2026 relatif aux autorisations spéciales d'absence (ASA) et aux aménagements horaires liés à la parentalité et à certains événements familiaux dans la fonction publique et la magistrature, publié au Journal officiel du 9 juillet 2026, vient profondément réformer et sécuriser le cadre applicable aux agents publics.

Ce décret était particulièrement attendu par les praticiens du droit public. Il découle directement d'une décision du Conseil d'État du 10 décembre 2025 qui enjoignait au Premier ministre de fixer de manière réglementaire la liste et les conditions d'octroi de ces absences dans un délai de six mois.

Jusqu'alors, de nombreuses ASA (comme la garde d'enfant malade ou le mariage) relevaient de circulaires ministérielles ou de pratiques locales, créant une forte insécurité juridique et des disparités injustifiées entre les trois versants de la fonction publique. Ce décret, pris en application des articles L. 622-1 et L. 622-2 du Code général de la fonction publique (CGFP), harmonise enfin ces règles au niveau national. Ses dispositions entreront en vigueur le **1er janvier 2027**.

Le décret fixe un socle commun applicable à l'ensemble des agents (fonctionnaires et contractuels) :

- **Procédure de demande (Art. 2) :** L'agent doit formuler une demande écrite à son autorité territoriale et fournir des justificatifs en temps utile.
- **Obligation de motivation en cas de refus (Art. 2) :** C'est une nouveauté majeure pour la sécurisation des actes. Tout refus d'une ASA soumise aux « nécessités de service » (les ASA non automatiques) **doit obligatoirement faire l'objet d'une décision écrite et motivée** de l'autorité territoriale.
- **Effets sur la carrière (Art. 3) :** Le temps d'absence au titre des ASA prévues par le décret est assimilé à du **temps de service effectif**. Il compte pleinement pour l'avancement (échelon/grade), les congés annuels et les droits à pension (retraite).
- **Impact sur les RTT (Art. 3) :** Ces périodes d'absence n'ouvrent pas droit à la génération de jours de réduction du temps de travail (RTT) ou de repos liés au dépassement de la durée annuelle du travail.

Sauf exception (grossesse), ces absences s'expriment en **jours ouvrés** et sont proratisées pour les agents à temps partiel.



Majoration temporaire des indemnités kilométriques en raison du coût du carburant :

JO du 31/05/2026 : Arrêté du 29 mai 2026 portant majoration temporaire des taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'Etat.

Pour rappel, le décret n°2001-654 du 19 juillet 2001, applicable aux personnels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, prévoit que les conditions et modalités de remboursement des déplacements temporaires sont, sauf dispositions particulières de ce décret, sont celles du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 applicable aux personnels civils de l'État.

Ces montants temporaires s'appliquent donc automatiquement aux collectivités et établissements concernés sans nécessité de délibérer. Les nouveaux taux ci-dessous sont applicables **du 1er juin au 31 décembre 2026**, dès lors que l'agent territorial est autorisé à utiliser son véhicule personnel pour les besoins du service. Cet arrêté s'inscrit dans le droit fil de la circulaire du 5 mai dernier qui était déjà la conséquence de l'augmentation des coûts du carburant :

Puissance du véhicule	Jusqu'à 2 000km	De 2 001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicule de 5CV et moins	0.33€/km	0.41€/km	0.24€/km
Véhicule de 6 CV et 7 CV	0.42€/km	0.53€/km	0.31€/km
Véhicule de 8 CV et plus	0.46€/km	0.57€/km	0.33€/km

(Source - CDG54)

Disponibilité pour convenance personnelle des agents publics : les nouvelles règles

Le décret modifie les décrets relatifs notamment à la position de disponibilité dans les trois versants de la fonction publique en supprimant l'obligation de retour dans l'administration pour une durée d'au moins dix-huit mois continus pour le fonctionnaire souhaitant renouveler sa disponibilité pour convenances personnelles au-delà d'une première période de cinq ans.

Il simplifie les modalités de gestion du droit à la conservation des droits à l'avancement du fonctionnaire, placé en disponibilité et qui exerce, durant cette période, une activité professionnelle, en remplaçant l'obligation annuelle de transmission des documents justifiant de sa situation par une obligation unique à son retour de disponibilité. **(JO du 6/12/2025 : Décret n° 2025-1169 du 5 décembre 2025 modifiant certaines conditions de la disponibilité dans la fonction publique)**

(Source - CDG54)



Suppression du seuil de 2000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux

Le décret modifie les dispositions statutaires applicables aux cadres d'emplois des attachés territoriaux, des ingénieurs territoriaux et des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives en supprimant le seuil de 2 000 habitants pour créer un emploi sur le grade d'avancement de principal. **(JO du 20/11/2025 : Décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025 supprimant le seuil de 2 000 habitants pour la création de certains grades de fonctionnaires territoriaux)**

(Source - CDG54)

Avancement de grade en catégorie B

Le décret modifie les conditions d'avancement de grade en catégorie B dans la fonction publique territoriale en supprimant le ratio entre les deux voies pour cet avancement de grade (au choix ou par examen professionnel). **(JO du 20/11/2025 : Décret n° 2025-1098 du 19 novembre 2025 relatif aux modalités d'avancement de grade des fonctionnaires de catégorie B de la fonction publique territoriale régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale)**

(Source - CDG54)

Promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B : nouvelle condition dans les communes de moins de 2000 habitants (Source - CDG54)

Le décret instaure une disposition statutaire propre à la promotion interne en catégorie A des secrétaires généraux de mairie de catégorie B employés dans les communes de moins de 2 000 habitants et vient modifier l'article 5 du décret n°87-1099 (statut des attachés territoriaux) :

« Peuvent être inscrits sur la liste d'aptitude prévue au 2° de l'article 3 ci-dessus (promotion interne attaché) :

1° Les fonctionnaires territoriaux qui justifient de plus de cinq années de services effectifs accomplis en qualité de fonctionnaire territorial de catégorie B en position d'activité ou de détachement ;

2° Les fonctionnaires territoriaux appartenant au cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux en position d'activité ou de détachement comptant au moins quatre ans de services publics effectifs au titre de l'exercice en catégorie B des fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants.

3° Les fonctionnaires territoriaux de catégorie A appartenant au cadre d'emplois des secrétaires de mairie, et justifiant de quatre ans de services effectifs dans leur cadre d'emplois.

L'inscription sur la liste d'aptitude ne peut intervenir qu'au vu des attestations établies par le Centre national de la fonction publique territoriale précisant que l'agent a accompli, dans son cadre d'emplois ou emploi d'origine, la totalité de ses obligations de formation de professionnalisation pour les périodes révolues. » **(JO du 20/11/2025 : Décret n° 2025-1099 du 19 novembre 2025 modifiant les conditions de promotion interne des secrétaires généraux de mairie de catégorie B des communes de moins de 2000 habitants)**

LA FSU TERRITORIALE
ensemble AU QUOTIDIEN

Obéissance Hiérarchique :

Un agent ne peut choisir les missions qu'il accepte d'exercer parmi celles relevant de sa fiche de poste. En l'espèce, l'intéressé refusait « catégoriquement » tout rapport avec un service connexe alors que plusieurs missions figurant dans sa fiche de poste devaient être exercées en collaboration avec celui-ci. Plusieurs tâches qui lui incombaient ont ainsi dû être réalisées par ses collègues dans des délais contraints. Ces manquements répétés à ses obligations professionnelles étaient de nature à justifier le blâme qui lui a été infligé. **(TA Clermont-Ferrand 2302898 du 27.07.2026)**

(Source - CIG Grande Couronne)

DISCIPLINE : Une pause-cigarette ne peut justifier une sanction disciplinaire lorsqu'elle ne méconnaît aucune règle de service.

En l'espèce, une commune a infligé un avertissement à un agent pour avoir pris une pause-cigarette sur son temps de travail devant un bâtiment municipal en méconnaissance, selon elle, d'une note de service interne.

Toutefois, si cette note régularise les pauses-café, elle n'encadrerait pas la pratique des pauses-cigarettes.

Dans ces conditions, si la matérialité de la pause-cigarette reprochée à l'agent est établie, elle ne caractérise aucun manquement aux règles internes applicables et ne constitue donc pas une faute de nature à justifier une sanction disciplinaire.

(TA Montpellier 2502675 du 20.07.2026)

ACCIDENT DE TRAJET : Un détour effectué dans le cadre d'un trajet domicile-travail ne peut être regardé comme justifié par les nécessités de la vie courante lorsque les circonstances invoquées ne sont pas établies.

En l'espèce, un agent soutenait avoir emprunté un itinéraire plus long en raison des conditions météorologiques et avoir ensuite dû effectuer un détour pour faire le plein de carburant.

Toutefois, il n'était pas établi que le trajet retenu présentait un caractère plus sûr que son itinéraire habituel et que le besoin de carburant résultait lui-même de ce changement de parcours.

Dans ces conditions, l'administration pouvait légalement refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident de trajet.

(TA Limoges 2400970 du 09.06.2026)

(Sources - CIG Grande Couronne)

Pour que soit reconnue l'existence d'un accident de trajet lors d'un départ vers le lieu de travail, il faut que le trajet

ACCIDENT DE TRAJET



du domicile au lieu de destination ait effectivement commencé. Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé se trouve encore, lors de l'accident, à l'intérieur des parties privatives du lieu de sa résidence.

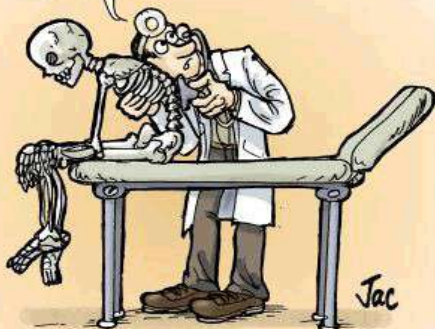
Dans les circonstances particulières de l'espèce, un agent a chuté sur un ponton en bois attendant au chalet dont il était locataire alors qu'il se rendait sur son lieu de travail.

Toutefois, les éléments produits, dont l'attestation de l'ancien bailleur certifiant que le ponton n'était pas mentionné dans le bail, n'ont pas permis d'établir que le lieu de la chute se situait à l'extérieur des parties privatives de sa résidence.

Dans ces conditions, l'intéressé ne pouvait être regardé comme ayant déjà commencé son trajet domicile-travail et l'administration pouvait légalement refuser de reconnaître l'imputabilité au service de l'accident.

(TA Limoges 2401120 du 09.06.2026)

ÇA FAIT LONGTEMPS
QUE VOUS N'AVIEZ PAS
VU DE MÉDECIN ?



A compter du 12 décembre 2025, le décret n°2025-1193 prévoit que la visite d'information et de prévention est organisée au minimum tous les cinq ans (au lieu de tous les deux ans)...

Pour certaines catégories d'agents nécessitant une surveillance médicale renforcée, cette visite est effectuée au minimum tous les quatre ans par un médecin du travail et doit être suivie d'une visite intermédiaire effectuée par un professionnel de santé au plus tard dans les deux ans suivant cette visite.

Pour rappel, les catégories d'agent nécessitant une surveillance médicale renforcée sont :

- Les personnes en situation de handicap ;
- Les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes ;
- Les agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- Les agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- Les agents souffrant de pathologies particulières ;
- Les agents dont le poste de travail ou les conditions d'exercice des fonctions ont été aménagés suite aux propositions du médecin du travail ;
- Les agents bénéficiant d'une période de préparation au reclassement.

Décret n° 2025-1193 du 8 décembre 2025 relatif à la périodicité de la visite médicale d'information et de prévention pour les agents de la fonction publique territoriale (Source : www.legifrance.gouv.fr) (Source - CDG62)

A l'approche des entretiens professionnels annuels...

L'ajout d'observations non notifiées à l'agent par l'évaluateur, avant la transmission du compte-rendu d'entretien professionnel à l'autorité hiérarchique, constitue un vice de procédure qui prive l'intéressé d'une garantie en l'empêchant d'avoir connaissance de ces dernières et d'y répondre.

Par ailleurs, la suppression des objectifs pour l'année suivante, dans ce compte-rendu, est susceptible, en ne permettant pas une évaluation complète, de porter atteinte aux perspectives et évolutions de carrière de l'agent évalué. **(CAA Nantes 24NT03591 du 30.09.2025)**

(Source - CDG54)

EVALUATION: gare aux PIÈGES !



Entretien professionnel : le compte rendu doit reposer sur une appréciation objective, équilibrée et fidèle de la valeur professionnelle de l'agent.

L'entretien professionnel des agents contractuels doit permettre d'apprécier les résultats obtenus, les compétences professionnelles, les qualités relationnelles, les besoins de formation, les perspectives d'évolution ainsi que la valeur professionnelle globale de l'agent. L'autorité hiérarchique dispose d'un pouvoir d'appréciation, mais celui-ci ne peut s'exercer qu'au regard d'éléments objectifs et vérifiables. L'évaluation doit tenir compte de l'ensemble des qualités professionnelles de l'agent et ne peut être fondée sur une appréciation partielle ou excessivement négative, notamment lorsque les éléments produits démontrent une réalité différente.

Le juge exerce un contrôle sur l'erreur manifeste d'appréciation et vérifie que l'évaluation reflète de manière équilibrée la manière de servir de l'agent.

En l'espèce, un agent contractuel contestait son compte rendu d'entretien professionnel au titre de l'année 2019 ainsi que le rejet de sa demande de révision. La cour relève que le supérieur hiérarchique avait évalué les qualités relationnelles de l'agent comme étant seulement « en cours d'acquisition », en se fondant essentiellement sur des difficultés de positionnement professionnel.

Toutefois, de nombreuses attestations produites au dossier, émanant de collaborateurs et d'élus, décrivaient au contraire un agent reconnu pour son professionnalisme, sa disponibilité, sa réactivité et la qualité de ses relations de travail.

La cour estime également que l'appréciation générale littérale qualifiant l'intéressé d'« agent appliqué » ne reflète pas objectivement la valeur professionnelle d'un agent disposant de près de trente années d'expérience et bénéficiant jusque-là d'évaluations favorables. Cette formulation revêt, dans le contexte de l'évaluation, une connotation défavorable qui ne correspond pas aux éléments objectifs du dossier.

Elle relève en outre que le compte rendu a été établi par un supérieur hiérarchique dont les méthodes de management avaient été critiquées dans un audit réalisé à la demande du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, lequel faisait état d'un management perçu comme autoritaire et ayant contribué à une dégradation des conditions de travail.

Au regard de l'ensemble de ces circonstances, la cour juge que le compte rendu d'entretien professionnel est entaché d'une erreur manifeste d'appréciation et prononce son annulation, ainsi que celle de la décision rejetant la demande de révision.

Elle enjoint également à la région Île-de-France de retirer ces deux décisions du dossier administratif de l'agent. **(CAA Paris N° 24PA01968 du 17 juillet 2026)**

Obéissance hiérarchique :

Une sanction de révocation peut être légalement infligée à un chef de service dont les pratiques managériales inappropriées et toxiques ont gravement et durablement perturbé l'organisation et le fonctionnement du service, et contribué à la dégradation des conditions de travail et de l'état de santé des agents placés sous sa responsabilité.

En l'espèce, le comportement de l'intéressé était caractérisé par des abus de pouvoir, des propos indécents, désobligeants et humiliants voire insultants, des manœuvres destinées à isoler les agents de leur hiérarchie et des responsables syndicaux, une surveillance abusive et des pressions répétées ainsi que par des discriminations au bénéfice de certains d'entre eux.

Compte tenu du positionnement de l'intéressé, des responsabilités qui s'attachent à l'exercice de ses fonctions, et alors, en outre, qu'il n'a manifesté aucune prise de conscience quant aux conséquences délétères de son comportement, la sanction de révocation qui lui a été infligée s'avère être proportionnée. **(TA Toulouse 2400224 du 28.07.2026)**

(Source - CIG Grande Couronne)



En Décembre pour
défendre mes droits
et le service public
JE VOTE FSU



Médecins

Assistantes maternelles

Pompiers

Agent-es techniques

Éducateurs-trices

Eboueurs

Animateurs-trices

ATSEM

Bibliothécaires

Infirmier-es

Assistant-es de
service social

Technicien-nés

Professeurs

Auxiliaires de puériculture

Agent-es des routes

Agent social

Au quotidien comme en temps de crise,

LES SERVICES PUBLICS AU SERVICE DE LA SOCIÉTÉ !

Sages-femmes

Assistants familiaux

Ingénieurs

Agent-es des
Collèges et Lycées

Biologistes-Vétérinaires

Conseiller-es en ESF

Technicien-nés

Auxiliaires de soins

Puéricultrices

Policiers municipaux

Agent-es administratifs

Agent-es culturels

Psychologues

Agent-es d'entretien

Syndicat LA FSU TERRITORIALE 87

44 rue Rhin et Danube - 87270 LIMOGES
tel : 05.87.41.62.29 - mel : lafsuterritoriale87@sfr.fr
<https://lafsuterritoriale87.fr>



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

