Bulletin d'actualités

Novembre 2026

SOMMAIRE

Lignes directrices de gestion : pensez à les renouveler !

Rappel pour les nouveaux élus : la saison des entretiens annuels a débuté.

Point sur le calendrier des élections professionnelles : réception du matériel de vote.

Jurisprudences

La minute de prévention

Lignes directrices de gestion : Pensez à les renouveler !

Pour rappel, instaurées par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et régies par les articles L413-1 à L413-7 du code général de la fonction publique, les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de GPEC, et fixent les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours des agents publics.

Tous les avancements de grade ainsi que la présentation des demandes de promotions internes sont donc soumis à la présence de lignes directrices de gestion valides au sein des collectivités.

Obligatoires depuis 2021, et d'une durée de validité maximale de 6 ans, de nombreuses lignes directrices de gestion mises en place par les collectivités arrivent à échéance fin 2026.

De plus, un **avis préalable du CST** est nécessaire au renouvellement de vos lignes directrices de gestion.

Si vous êtes concernés par la fin de validité de vos LDG fin 2026,
Pensez à renouveler vos lignes directrices de gestion pour 2027 !

Afin de vous aider dans vos démarches, notre site internet vous propose une trame pour l'élaboration de vos lignes directrices de gestion : cliquez ici



cdg27
centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Bulletin d'actualités

Novembre 2026

Rappel pour les nouveaux élus : L'entretien annuel

Comme chaque année en fin d'année, **l'époque des entretiens annuels est arrivée**.

Petit rappel sur ce dispositif obligatoire qui s'est substitué à la notation depuis 2015 :

Régie par les articles L521-1 à L521-6 du code général de la fonction publique et par le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014, l'entretien professionnel d'évaluation s'impose à toutes les collectivités et EPCI, quelle que soit leur taille et leur nombre d'agent.

C'est un moment d'échange entre l'agent *(l'évalué)* et son supérieur hiérarchique direct *(l'évaluateur)* en vue d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent évalué, prise en compte pour l'avancement de grade et la promotion interne, ainsi que pour l'attribution du CIA *(part annuelle du RIFSEEP)*.

Cette évaluation de la valeur professionnelle de l'agent s'appuie sur 4 familles de critères d'évaluation (*indiqués à l'article 4 du décret susvisé de 2014)* qui sont :

1. Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
2. Les compétences professionnelles et techniques
3. Les qualités relationnelles
4. La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

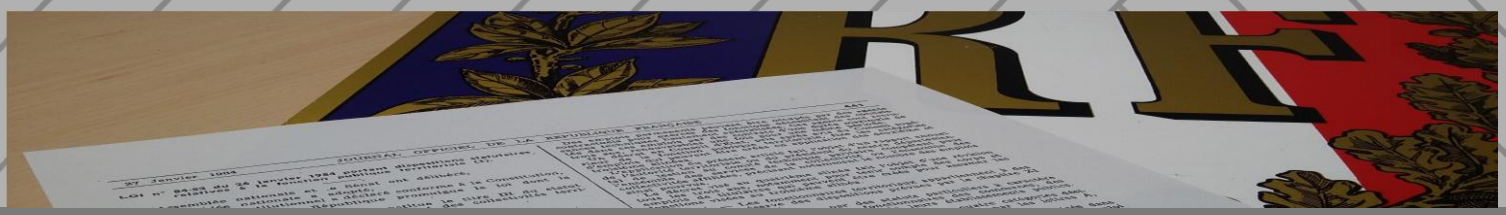
D'autres critères peuvent toutefois être fixés par la collectivité, après avis du comité social territorial (CST).

Les agents concernés par l'entretien annuel d'évaluation sont :

- Les fonctionnaires titulaires
- Les agents contractuels en CDI ou en CDD pour une durée supérieure à un an

A NOTER : Les fonctionnaires **stagiaires** font l'objet d'entretiens réguliers au cours de leur stage mais **ne sont pas concernés** par le dispositif de l'entretien professionnel.

Afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de l'entretien annuel d'évaluation au sein de votre collectivité, vous trouverez sur notre site internet l'ensemble des documents utiles via le lien ci-contre : **cliquez ici**



Bulletin d'actualités

Novembre 2026

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026 : Réception du matériel de vote

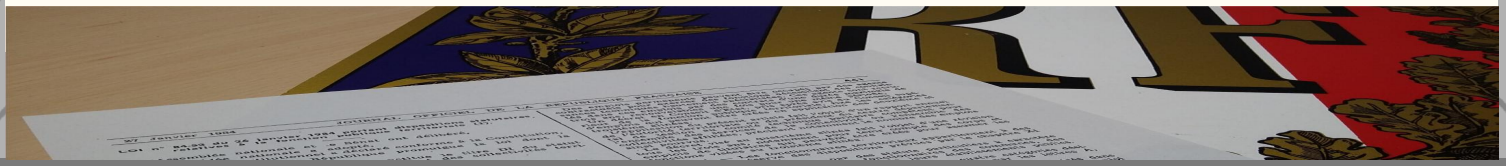
Le calendrier des élections professionnelles progresse. Après la validation des listes électorales suite aux ultimes rectifications, vient désormais l'étape de l'envoi du matériel de vote.

Chaque employeur recevra, au maximum le 17 novembre 2026, le matériel de vote des agents présents sur les listes électorales, accompagné d'une feuille d'émargement :

- ✓ Les enveloppes nominatives au nom de l'électeur devront être transmises sans ouverture à l'agent contre signature au maximum **le 18/11 (liste d'émargement)**
- ✓ Dans cette enveloppe :
  - Un courrier à destination de chaque électeur lui donnant les informations qui lui permettront de se connecter à la plateforme de vote (adresse mail du site et code de connexion)
  - Notice d'information
  - Les professions de foi des organisations syndicales
  - Les listes des candidats

Date limite de distribution des courriers de connexion aux agents :

18 novembre 2026



Jurisprudences :

Elections professionnelles : le juge suspend une sanction empêchant une agente de se présenter

Dès lors que la sanction infligée à une agente l'empêche de déposer sa candidature aux élections professionnelles aux CAP d'ici le 29 octobre 2026, le juge a estimé que la condition d'urgence du référé suspension était remplie.

Responsable du service archives et documentation d'une commune, une rédactrice territoriale a fait l'objet d'une exclusion de fonctions de seize jours, prononcée à titre disciplinaire, en raison de propos tenus dans la presse locale.

Elle a formé un recours en annulation contre cette sanction du troisième groupe mais également saisi le juge des référés afin que son exécution soit suspendue, dans l'attente du jugement au fond.

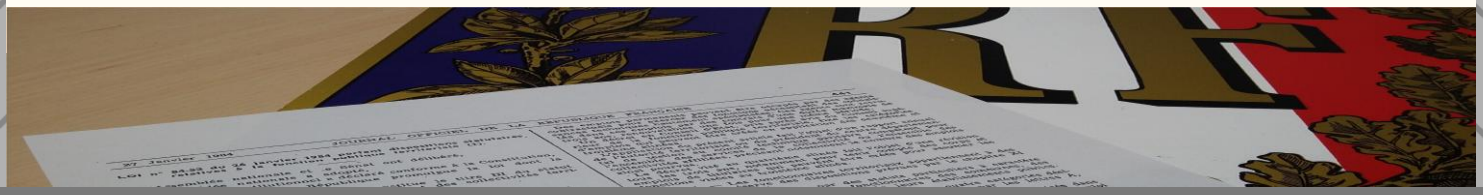
Elue depuis plus de quinze ans comme représentante du personnel, l'intéressée comptait bien se représenter aux prochaines élections professionnelles pour un siège au sein d'une commission administrative paritaire, ces élections étant prévues le 10 décembre 2026, avec une remise des candidatures au plus tard le 29 octobre 2026.

Mais selon les dispositions du code général de la fonction publique, sont notamment inéligibles à un siège de représentant du personnel au sein d'une commission administrative paritaire de la fonction publique territoriale, les fonctionnaires frappés de l'une des sanctions disciplinaires du troisième groupe, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils aient obtenu l'effacement de la sanction dans leur dossier (article R. 211-201 CGFP). Aussi, en ayant fait l'objet de cette sanction du 3ème groupe, compte tenu des délais de jugement au fond, l'intéressée ne se trouvait plus en mesure de présenter sa candidature avant le 29 octobre 2026 et est donc devenue inéligible.

En l'espèce, le juge des référés du TA de Caen a donc accueilli la demande de suspension de la sanction : il a estimé que la condition d'urgence nécessaire au prononcé de cette suspension était bien remplie, dès lors qu'en l'empêchant de se présenter aux prochaines élections professionnelles, la mesure portait une atteinte grave et immédiate à sa situation. Le juge a également considéré qu'il existait un doute sérieux quant à la légalité de la sanction contestée, s'interrogeant en l'occurrence sur son caractère proportionné. On peut d'ailleurs relever que si le maire avait suspendu l'intéressée quinze jours et non seize comme il l'a fait, la sanction ne relèverait plus du 3ème mais du 2ème groupe : autrement dit, à un jour près, la sanction n'aurait pas empêché l'agente de se présenter !

Par une décision du 10 septembre 2026, le juge des référés du TA de Caen a donc ordonné la suspension de l'exécution de la sanction litigieuse, jusqu'à ce qu'il soit statué au fond sur sa légalité. Il a également enjoint le maire à réintégrer provisoirement l'intéressée dans ses fonctions, lui permettant ainsi de pouvoir se présenter aux prochaines élections professionnelles.

- **TA de Caen, 10 septembre 2026, req. n°2603035.**



Bulletin d'actualités

Novembre 2026

Critères d'attribution du CIA : l'engagement et la manière de servir de l'agent public, et rien d'autre !

Dans le cadre de son contrôle de légalité, un préfet a demandé l'annulation des dispositions de la délibération d'un conseil municipal prévoyant la mise en place du RIFSEEP des agents de la commune.

Cette délibération prévoyait le versement du complément indemnitaire annuel (CIA) aux agents titulaires (excluant ainsi les agents contractuels de la commune) en raison de leur engagement et de leur manière de servir, en cas d'événements exceptionnels dans les situations limitativement énumérées par la délibération en question : une surcharge de travail due à l'absence d'un collègue ou à un événement extérieur à la collectivité, la réorganisation d'un service ou encore la mise en place d'un projet complexe. La délibération prévoyait aussi que pour prétendre au CIA, l'agent ne devait pas avoir plus de sept jours d'absences ni avoir fait l'objet d'une sanction disciplinaire.

La CAA de Paris vient de confirmer, dans un arrêt rendu le 10 juillet 2026, l'illégalité de ces dispositions, en rappelant notamment que le principe de libre administration des collectivités doit respecter le principe de parité entre les agents territoriaux et les agents de l'Etat. S'agissant plus particulièrement du CIA, les juges d'appel ont indiqué que pour en déterminer les modalités de mise en œuvre, la collectivité territoriale doit tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de tous les agents, à l'instar de ce que prévoit le décret du 20 mai 2014 pour la FPE.

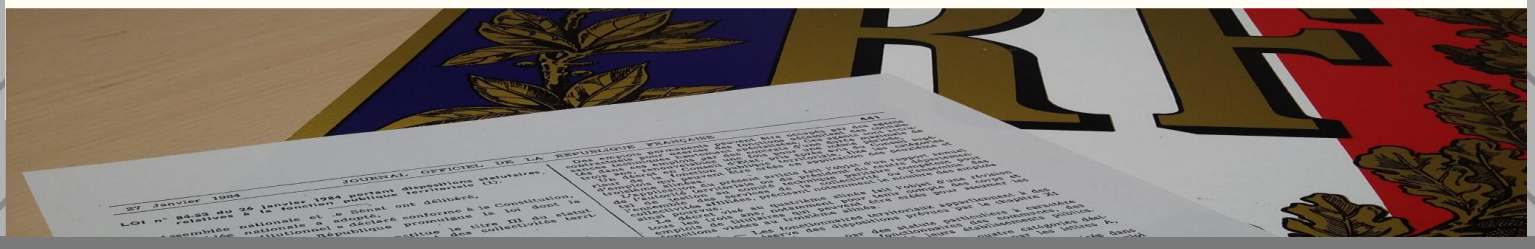
Or, les juges ont relevé que les critères prévus par la délibération litigieuse font obstacle à ce que le CIA soit attribué à un agent ayant fait preuve d'engagement professionnel et dont la manière de servir a apporté entière satisfaction à sa hiérarchie mais qui, pour des raisons indépendantes de l'exercice de ses fonctions, n'a pas eu à faire face à une charge de travail inhabituellement élevée en raison de l'absence d'un collègue, de la survenue d'un évènement extérieur ou de la réorganisation de son service, et à qui n'a pas été confié le pilotage de projets complexes et simultanés.

Dès lors, ils ont confirmé en appel l'illégalité des critères ainsi retenus par la délibération litigieuse pour prétendre au versement du CIA : dans la mesure où ils ne tiennent pas compte du seul engagement professionnel et de la manière de servir des agents, ils méconnaissent l'article L.714-5 du code général de la fonction publique. De même, en associant le CIA à un critère d'assiduité et de bon comportement des agents, les juges d'appel ont estimé que les dispositions de la délibération litigieuse ont également méconnu le principe de parité, car rien de tel n'est prévu pour les agents de l'Etat.

Enfin, les juges ont aussi considéré illégale les dispositions de la délibération litigieuse dès lors qu'elles excluaient les agents contractuels du bénéfice du RIFSEEP et méconnaissaient ainsi le principe d'égalité.

Dans son arrêt, la CAA de Paris a indiqué que ces agents contractuels sont exposés à des sujétions comparables à celles des personnels titulaires exerçant les mêmes fonctions, et que la durée de leur engagement n'est pas de nature, compte tenu de l'objet de de cette indemnité à justifier cette exclusion. Autrement dit, titulaires et contractuels sont, au regard de cette indemnité, dans une situation comparable, sans que la durée de leur engagement y change quelque chose : seuls leur engagement et leur manière de servir doivent donc être pris en compte pour le versement de cette indemnité.

- **CAA de Paris, 10 juillet 2026, req. n°24PA03235.**



Bulletin d'actualités

Novembre 2026

La Minute de prévention : 11ème numéro

Le CDG27 ambitionne, via un tutoriel, d'informer, sur un point précis de prévention les collectivités et EPCI et ce, en une minute.

Un nouveau numéro est disponible sur la page « minute de prévention » du site internet du Centre de Gestion (vous pourrez également y retrouver les numéros précédents) :

Le 11ème numéro s'intitule
« La signalisation temporaire sur voirie »



