

🔔 Nouvelle gestion des congés pour raisons de santé (récapitulatif)

Le [décret n°2026-705 du 29 juillet 2026](#), applicable aux fonctionnaires, aux agents contractuels de l'État, ainsi qu'aux ouvriers de l'État, vient apporter des modifications relatives à la gestion des congés pour raisons de santé et du Temps Partiel Thérapeutique (TPT). Il transpose aux agents publics un certain nombre de règles déjà applicables aux salariés du privé, en alignant certaines modalités de gestion sur celles du régime général, tout en adaptant certaines règles propres aux agents publics.

	➔ LES ARRÊTS DE TRAVAIL POUR RAISON DE SANTÉ	
	Jusqu'au 31 août 2026	À compter du 1er septembre 2026
Le support de prescription	Arrêt de travail classique	- Formulaire cerfa sécurisé OBLIGATOIRE
La durée de l'arrêt	Non plafonnée	- 1 mois maximum pour l'arrêt initial - 2 mois maximum pour les prolongations Dérogations possibles selon la situation médicale
Le contrôle médical		Contrôle médical allégé en cas de congé long
Le maintien de la rémunération	Maintien automatique	Maintenu seulement si la prolongation est effectuée par le prescripteur initial (sauf indisponibilité)
Le contrôle de présence à domicile	Pas systématique	- Possible s'il est prévu par la prescription - Si absence ou refus de l'agent, la rémunération est suspendue
Le contrôle médical à distance		Possible à terme, sur proposition du médecin agréé
La majoration ou l'indexation affectation outre-mer		Maintenue en 1 ^{ère} année de congé longue maladie (CLM) ou congé grave maladie (CGM)
La fin de droits CMO, dans l'attente d'un CLM ou CLD	Interruption possible de la prise en charge dans l'attente de l'avis du Conseil Médical	Indemnité d'attente créée pour éviter la rupture de prise en charge
La formation pendant un congé pour raison de santé	Prévue au L822-30 CGFP : sous réserve d'un avis médical	Possible sur avis favorable du médecin agréé

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054570030>

Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires

POUR RECEVOIR NOTRE NEWSLETTER

VEUILLEZ SAISIR VOTRE ADRESSE MAIL SUR NOTRE SITE :

WWW.SAFPT.ORG



BULLETIN D'ADHESION

Je soussigné (e),

Nom Prénom.....

Adresse.....

Grade.....

Collectivité.....

Demande mon adhésion au

SYNDICAT AUTONOME DE LA FONCTION PUBLIQUE

TERRITORIALE (S.A.F.P.T)

SAFPT NATIONAL : 1041, Avenue de Draguignan - ZI Toulon Est

Adresse postale : BP 368 - 83085 Toulon Cedex 9

à compter du.....

Je recevrai après paiement de ma cotisation une carte syndicale ainsi que le journal syndical édité par le S.A.F.P.T.

Date Signature

Votre contact local

23 SEPTEMBRE 2026

T. CAMILIERI

Tableau d'avancement de grade : un classement alphabétique peut faire annuler les promotions

Le Conseil d'État rappelle qu'un tableau d'avancement n'est pas une simple liste administrative. Lorsqu'il conditionne des promotions de grade, il doit traduire un véritable classement fondé sur le mérite et la valeur professionnelle des agents.

Conseil d'État, 27 juillet 2026, n° 503411

Une décision qui mérite l'attention des DRH publics et des autorités territoriales chargées des campagnes d'avancement.

Un tableau d'avancement peut-il être établi en classant simplement les agents par ordre alphabétique ? La réponse du Conseil d'État est clairement négative lorsque cet ordre ne traduit pas le mérite respectif des candidats.

Dans une [décision du 27 juillet 2026](#), la Haute juridiction administrative annule un décret de nomination pris à la suite d'un tableau d'avancement comportant vingt-huit agents classés par ordre alphabétique.

Elle considère qu'une telle présentation méconnaît les règles applicables à l'avancement de grade, lesquelles imposent une appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Au-delà du cas particulier des conservateurs du patrimoine de l'État, cette décision constitue un rappel particulièrement utile pour les gestionnaires RH de la fonction publique.

Elle oblige à s'interroger non seulement sur les critères retenus pour établir un tableau d'avancement, mais également sur la manière dont l'ordre du tableau matérialise effectivement les choix de l'administration.

Sommaire

1. L'affaire soumise au Conseil d'État
2. Le principe : le tableau d'avancement doit respecter l'ordre du mérite
3. Pourquoi l'ordre alphabétique pose un problème juridique
4. Tableau d'avancement et nominations : une opération complexe
5. Une irrégularité qui entraîne l'annulation des nominations
6. Quels enseignements pour la fonction publique territoriale ?
7. Ce que beaucoup risquent de mal comprendre
8. Le risque concret pour la collectivité
9. Ce que le DRH doit vérifier immédiatement

1. L'affaire soumise au Conseil d'État

L'affaire concernait l'accès au grade de conservateur général du patrimoine de l'État au titre de l'année 2021. Par un arrêté du 23 juin 2021, la ministre de la Culture avait inscrit vingt-huit conservateurs en chef au tableau d'avancement. Ces agents avaient ensuite été nommés conservateurs généraux du patrimoine par décret du Président de la République du 19 août 2021.

Un conservateur en chef qui ne figurait pas sur le tableau d'avancement a contesté ces décisions. Il soutenait notamment que le tableau avait été établi par ordre alphabétique et non par ordre de mérite. Le Conseil d'État va retenir ce moyen pour remettre en cause les nominations prononcées.

2. Le principe : le tableau d'avancement doit respecter l'ordre du mérite

Le Conseil d'État rappelle les règles applicables à l'avancement de grade. À la date des faits, l'article 58 de la loi du 11 janvier 1984 prévoyait que l'avancement au choix intervient par inscription à un tableau annuel établi au regard de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Ces dispositions sont désormais codifiées aux articles L. 522-18 et L. 522-21 du Code général de la fonction publique.

Le juge rappelle également que les promotions doivent avoir lieu dans l'ordre du tableau. Dans le régime applicable à l'affaire, le décret du 28 juillet 2010 précisait que les fonctionnaires devaient être inscrits au tableau par ordre de mérite et que les candidats dont le mérite était jugé égal étaient départagés par leur ancienneté dans le grade.

Le point juridique essentiel

L'ordre du tableau n'est donc pas neutre. Il doit traduire l'appréciation portée par l'administration sur le mérite professionnel des agents susceptibles d'être promus.

3. Pourquoi l'ordre alphabétique pose un problème juridique

Dans l'affaire jugée, les vingt-huit conservateurs en chef avaient été inscrits au tableau par ordre alphabétique. Le décret de nomination avait ensuite repris les mêmes agents dans ce même ordre.

Pour le Conseil d'État, cette organisation méconnaissait les règles selon lesquelles la promotion doit reposer sur le mérite et la valeur professionnelle.

Le raisonnement du juge est particulièrement important. L'administration ne peut pas traiter le tableau d'avancement comme un simple document de recensement des agents susceptibles d'être promus. Dès lors que les nominations doivent intervenir dans l'ordre du tableau, celui-ci doit traduire la hiérarchisation résultant de l'appréciation du mérite.

À retenir

Le tableau d'avancement est un véritable acte de classement. Son ordre doit correspondre au résultat de l'analyse des mérites respectifs des agents.

4. Tableau d'avancement et nominations : une opération complexe

La décision apporte également un enseignement contentieux particulièrement intéressant.

Dans cette affaire, le recours dirigé directement contre le tableau d'avancement était tardif. Le tableau avait été publié le 24 juin 2021 et le recours gracieux de l'agent n'avait été formé que le 15 octobre suivant, soit après l'expiration du délai de recours contentieux.

Cette circonstance n'a cependant pas empêché le requérant de contester la légalité des nominations. Le Conseil d'État considère en effet que l'établissement du tableau d'avancement et les mesures individuelles de promotion constituent une **opération complexe**.

L'illégalité du tableau pouvait donc être invoquée à l'appui du recours contre le décret de nomination, même si le tableau lui-même était devenu définitif à l'égard du requérant.

Une portée contentieuse à ne pas négliger

La sécurisation d'une campagne d'avancement ne s'arrête donc pas à l'expiration du délai de recours contre le tableau. Une irrégularité affectant ce dernier peut encore fragiliser les nominations qui en sont la conséquence.

5. Une irrégularité qui entraîne l'annulation des nominations

Le Conseil d'État tire une conséquence particulièrement forte de l'irrégularité constatée. Le tableau ayant été établi par ordre alphabétique au lieu de respecter l'ordre du mérite, le décret portant nomination des vingt-huit agents est annulé.

La Haute juridiction enjoint également à la ministre de la Culture de reprendre les opérations de nomination au grade de conservateur général du patrimoine au titre de l'année 2021. Enfin, l'État est condamné à verser 3 000 euros au requérant au titre des frais exposés dans le contentieux. La portée pratique de l'annulation est donc considérable : une erreur dans la construction du tableau d'avancement peut conduire plusieurs années après les faits à devoir reprendre les opérations de nomination.

6. Quels enseignements pour la fonction publique territoriale ?

La décision a été rendue à propos de fonctionnaires de l'État. Son enseignement présente néanmoins un intérêt évident pour les employeurs territoriaux.

Le Code général de la fonction publique repose également, pour l'avancement de grade des fonctionnaires territoriaux, sur une appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle. Pour une collectivité ou un établissement public local, la préparation d'un tableau d'avancement doit donc être envisagée comme une procédure juridiquement structurée et non comme la simple formalisation administrative d'une décision déjà prise.

L'autorité territoriale doit être capable de démontrer que l'ordre retenu résulte effectivement d'une analyse comparative des situations professionnelles.

Les critères utilisés doivent être cohérents avec les lignes directrices de gestion applicables dans la collectivité et avec les éléments permettant d'apprécier la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle.

7. Ce que beaucoup risquent de mal comprendre

Il serait excessif de réduire cette décision à une interdiction purement formelle de faire apparaître des noms dans un ordre alphabétique.

Le véritable problème réside dans la fonction juridique du tableau d'avancement. Lorsque l'ordre du tableau détermine celui des promotions, il doit correspondre à l'appréciation des mérites.

Une collectivité ne peut donc pas neutraliser cette hiérarchisation au nom d'une présentation administrative plus simple ou plus lisible.

Le juge ne sanctionne pas seulement une question de mise en page. Il sanctionne l'absence d'un classement conforme aux critères légaux de **promotion**.

8. Le risque concret pour la collectivité

Pour un employeur territorial, le risque est loin d'être théorique. Une irrégularité affectant le tableau peut fragiliser les décisions individuelles de promotion qui en découlent. Une contestation peut alors conduire à l'annulation d'une partie ou de la totalité des opérations concernées et imposer à l'autorité territoriale de reprendre la procédure.

Une telle situation peut également créer des difficultés importantes de gestion : remise en cause de situations individuelles, incompréhension des agents, contentieux indemnitaires éventuels, tensions internes et perte de confiance dans la transparence des procédures de promotion.

Le risque RH

Une campagne d'avancement mal sécurisée peut produire des conséquences bien au-delà du seul contentieux administratif. Elle touche directement à la perception d'équité et de reconnaissance professionnelle au sein de la collectivité.

9. Ce que le DRH doit vérifier immédiatement

À l'occasion des prochaines campagnes d'avancement, les directions des ressources humaines ont intérêt à vérifier précisément la manière dont sont établis les tableaux.

Le premier point de contrôle concerne l'existence d'une véritable analyse comparative des agents susceptibles d'être promus. Le tableau ne doit pas constituer une liste indistincte de fonctionnaires remplissant simplement les conditions statutaires.

Il convient ensuite de vérifier que l'ordre retenu correspond effectivement aux résultats de l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle.

Les critères de départage doivent également être identifiables, cohérents et appliqués de manière homogène. Enfin, les services RH doivent s'assurer de la cohérence entre les lignes directrices de gestion, les critères appliqués dans la campagne d'avancement et l'ordre finalement retenu dans le tableau.

Ce que cette décision change réellement pour les DRH territoriaux

Cette décision rappelle que l'avancement de grade n'est pas uniquement une question de politique RH. C'est également une procédure juridique dont chaque étape doit pouvoir être expliquée et, si nécessaire, défendue devant le juge.

L'établissement du tableau est précisément l'une de ces étapes essentielles. Lorsqu'un tableau d'avancement détermine l'ordre des promotions, cet ordre doit avoir un sens. Il doit être le résultat d'une appréciation du mérite professionnel et non d'une convention de présentation administrative.

Pour les collectivités territoriales, l'enseignement est clair : la sécurité juridique d'une campagne d'avancement repose autant sur la qualité des critères retenus que sur leur traduction concrète dans le tableau.

À retenir

En matière d'avancement de grade, l'ordre du tableau n'est jamais anodin : lorsqu'il commande l'ordre des promotions, il doit traduire l'ordre du mérite.

Référence : Conseil d'État, 27 juillet 2026, n° 503411, ECLI:FR:CECHS:2026:503411.20260727, inédit au recueil Lebon.
Télécharger Décision n° 503411 - Conseil d'État Conseil d'État 27 juillet 2026 N° 503411

🕒 Temps Partiel Thérapeutique (TPT): récapitulatif rapide des nouvelles règles

Le décret n°2026-705 du 29 juillet 2026, applicable aux fonctionnaires, aux agents contractuels de l'État, ainsi qu'aux ouvriers de l'État, vient apporter des modifications relatives à la gestion des congés pour raisons de santé et du Temps Partiel Thérapeutique (TPT). Il transpose aux agents publics un certain nombre de règles déjà applicables aux salariés du privé, en alignant certaines modalités de gestion sur celles du régime général, tout en adaptant certaines règles propres aux agents publics.

► IMPORTANT : Les conditions médicales, les quotités de travail, la rémunération, la reconstitution des droits et la durée maximale restent inchangées

	► LE TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE (TPT)	
	Jusqu'au 31 juillet 2026	À compter du 1 ^{er} août 2026
Le délai de réponse de l'employeur	Pas de délai formalisé	- 30 jours maximum à compter de la demande - Sans délai si reprise après congés long
Le refus pour raison médicale	À l'appréciation de l'administration	L'avis d'un médecin agréé devra être sollicité
Le refus pour nécessité de service		Ne pourra se faire qu'après un entretien avec l'agent et il devra être motivé
La durée de la prescription	Périodicité de renouvellement tous les 3 mois	Jusqu'à 1 an sans périodicité obligatoire
Le contrôle médical en cours de TPT	Possible	- Possible à tout moment (octroi, renouvellement, en cours) - Si absence ou refus de l'agent, le TPT est refusé ou interrompu
La contestation de l'avis du médecin agréé par l'agent		Les droits au TPT sont maintenus jusqu'à l'avis du conseil médical (CM)

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000054570030>
Décret n° 2026-705 du 29 juillet 2026 relatif aux congés pour raisons de santé des agents publics civils et militaires