

Manque de médecins du travail dans la fonction publique

Le Gouvernement est pleinement conscient des difficultés rencontrées par les collectivités territoriales et les centres de gestion pour assurer le suivi médical de leurs agents, en raison notamment du manque de médecins ayant choisi la spécialité santé au travail. Les centres de gestion de la fonction publique territoriale proposent ainsi des services complets de médecine préventive, en application du 2° de l'article L. 812-3 du code général de la fonction publique. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article 20 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les agents des collectivités et établissements locaux peuvent bénéficier d'une visite d'information et de prévention au minimum tous les deux ans, pouvant être réalisée par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole formalisé.

Cette visite d'information et de prévention a pour objet d'interroger l'agent sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, et enfin de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose de bénéficier à tout moment d'une visite à sa demande auprès du médecin du travail. Afin de répondre à la problématique de la pénurie de médecins, diverses réformes ont été menées, avec notamment le développement du recours aux équipes pluridisciplinaires prévu par le décret n° 2022-551 du 13 avril 2022 relatif aux services de médecine de prévention dans la fonction publique territoriale. Le Gouvernement a souhaité aller plus loin, et dans le cadre de la mise en œuvre des mesures de simplification initiées par le rapport de Monsieur Boris Ravignon, le 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 permet d'adapter le rythme des visites médicales en fonction des besoins.

Ainsi, pour les agents qui ne sont pas considérés comme étant à risque, elles auront lieu dorénavant tous les cinq ans afin de permettre à ceux qui sont considérés comme étant à risque - notamment les personnes en situation de handicap, les femmes enceintes, les agents souffrant de pathologies particulières, les agents bénéficiant d'un réaménagement de poste ou d'une période de préparation au reclassement - de bénéficier d'un suivi plus soutenu, avec une visite intermédiaire tous les deux ans par un professionnel de santé, ainsi que d'une visite d'information et de prévention par un médecin du travail tous les quatre ans. Cette mesure, qui aligne la périodicité des visites médicales sur celle existant pour les agents de l'État, permet de mieux prendre en compte les agents nécessitant une surveillance médicale renforcée.

Question écrite n° 8027 : Médecine du travail dans la fonction publique Question renouvelée le 24 mars 2026
Question de : Mme Marie-Agnès Poussier-WinsbackSeine-Maritime (9 e circonscription) ...
<https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/questions/QANR5L17QE8027>

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

7 OCTOBRE 2026

T. CAMILIERI

Congé spécial de cinq ans de certains fonctionnaires en fin de carrière.

Le congé spécial trouve son origine dans la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale (art. 99). Il a été conçu comme un dispositif de fin de carrière afin de sécuriser la situation des fonctionnaires en détachement sur un emploi fonctionnel. Ainsi, aux termes des articles L. 544-10 et suivants du code général de la fonction publique (CGFP) et de l'article 6 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988, le fonctionnaire à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit pension, qui compte au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension et qui occupe un emploi fonctionnel en position de détachement depuis deux ans au moins peut, sur autorisation, être mis en congé spécial pour une durée maximale de cinq ans. Le congé spécial est accordé de droit dans les mêmes conditions au fonctionnaire déchargé de ses fonctions par l'autorité territoriale, sans toutefois que puisse lui être opposée la condition d'une occupation de son emploi depuis deux ans au moins. A l'expiration du congé spécial, le fonctionnaire est mis d'office à la retraite (article L. 544-16 CGFP).

Le fonctionnaire perçoit, pendant son congé spécial, une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement. Pendant cette période, il peut exercer une activité rémunérée, la rémunération versée au titre du congé spécial étant alors réduite dans les proportions fixées par l'article 8 du décret n° 88-614 précité. Ce dispositif, qui n'a plus d'équivalent dans la fonction publique d'État, bénéficie environ à 500 fonctionnaires dans la fonction publique territoriale (données du rapport social unique (RSU)). Le budget des collectivités territoriales concernées se trouve significativement impacté par la rémunération simultanée de deux agents sur le même emploi, le fonctionnaire en congé spécial « cessant définitivement d'exercer ses fonctions » (CE 14/05/2007 n° 286146). Dans le texte déposé au Sénat le 15 avril 2026, l'article 15 du projet de loi portant simplification des normes applicables aux collectivités territoriales prévoyait la mise en extinction du congé spécial.

Aucun nouveau congé n'aurait pu être accordé à compter du premier jour du mois suivant l'entrée en vigueur de la loi, tandis que les droits des agents déjà placés dans cette situation auraient été intégralement préservés jusqu'à leur terme. Le projet comportait également une mesure transitoire destinée à neutraliser, pour les congés ayant débuté avant le 1er septembre 2023, certaines conséquences du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Cette mesure répondait à un objectif de rationalisation pleinement justifié.

Le congé spécial constitue en effet un régime particulièrement dérogatoire, bénéficiant à un nombre limité de cadres territoriaux et permettant le maintien, pendant une durée pouvant atteindre cinq ans, d'un traitement indiciaire sans exercice effectif de fonctions. Son coût repose entièrement sur la collectivité concernée, qui doit parallèlement rémunérer le successeur de l'agent sur l'emploi fonctionnel. Son extinction aurait en outre rapproché la situation de la fonction publique territoriale de celle de la fonction publique de l'État, dans laquelle un tel dispositif n'existe plus.

Le Sénat a néanmoins choisi, à l'initiative de sa commission des lois, de supprimer l'ensemble des dispositions mettant ce régime en extinction. Ce choix conduit à pérenniser un dispositif ancien et coûteux, alors même que les agents concernés disposent d'autres garanties statutaires et de plusieurs solutions individualisées, dont la rupture conventionnelle. Le texte adopté par le Sénat le 24 juin 2026 ne conserve ainsi que la mesure transitoire relative aux congés ayant débuté avant le 1er septembre 2023.

Question écrite n° 12762 *Congé spécial de cinq ans de certains fonctionnaires en fin de carrière* Question de : M. Kevin PfefferMoselle (6 e circonscription) - Rassemblement National M. Kév...
<https://questions.assemblee-nationale.fr/q17/17-12762QE.htm>

Réforme CNRACL : les changements clés de septembre 2026

À compter du **1^{er} septembre 2026**, la CNRACL fait évoluer les règles de retraite pour les agents publics. Cette réforme prévoit un recul progressif de l'âge légal tout en introduisant des assouplissements pour les carrières longues et les mères de famille.



📅 Les jours fériés 2027 : organisez votre activité !

Travail Jours fériés en 2027	
Vendredi 1 ^{er} janvier Jour de l'An	Vendredi 26 mars Vendredi Saint
Lundi 29 mars Lundi de Pâques	Mardi 27 avril Abolition de l'esclavage Mayotte
Samedi 1 ^{er} mai Fête des travailleurs	Jeudi 6 mai Ascension
Samedi 8 mai Victoire de 1945	Lundi 17 mai Lundi de Pentecôte
Samedi 22 mai Abolition de l'esclavage Martinique	Jeudi 27 mai Abolition de l'esclavage Guadeloupe et Saint-Martin
Jeudi 10 juin Abolition de l'esclavage Guyane	Mercredi 14 juillet Prise de la Bastille (1789)
Dimanche 15 août Assomption	Samedi 9 octobre Abolition de l'esclavage Saint-Barthélemy
Lundi 1 ^{er} novembre Toussaint	Jeudi 11 novembre Armistice de 1918
Lundi 20 décembre Abolition de l'esclavage La Réunion	Samedi 25 décembre Noël
Dimanche 26 décembre 2 ^e jour de Noël	Jours fériés spécifiques à certaines communes d'Alsace-Moselle Jours fériés de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les territoires d'Outre-mer

i Les jours fériés peuvent être chômés ou travaillés et rémunérés à des conditions qui varient selon les jours concernés (1^{er} mai ou autre). Dans certains cas, ils permettent également de bénéficier d'un pont.

● 1^{er} mai

Le 1^{er} mai est le seul jour obligatoirement chômé pour tous les salariés, le travail n'étant prévu ce jour-là que dans certains établissements et services (hôpitaux, transports publics, presse quotidienne...) où le travail ne peut pas être interrompu en raison de la nature de l'activité

● Autres jours fériés

D'autres jours fériés peuvent exister dans une région, une localité ou dans certains secteurs d'activité.

● Ponts

L'employeur peut également accorder un pont aux salariés, en particulier entre **1** ou **2** jours de repos hebdomadaire et **1** jour férié.

Les heures perdues du fait du pont peuvent être récupérées, les salariés étant amenés à effectuer un autre jour les heures de travail perdues.

🔔 L'entretien de formation est désormais formellement distingué de l'entretien professionnel (articles R.421-4 à R.421-7 du CGFP)

La codification du livre IV du CGFP n'a PAS été réalisée entièrement à droit constant. La codification a été réalisée principalement à droit constant, mais PAS entièrement — quelques exceptions à droit non constant. L'exemple emblématique pour la FPT : l'entretien de formation est désormais formellement distingué de l'entretien professionnel (articles R.421-4 à R.421-7 du CGFP), à l'instar des versants État et hospitalier.

Une vraie nouveauté de fond, à intégrer dès la prochaine campagne d'entretiens.



■ Ressource recommandée pour les professionnels RH territoriaux

♦ Pour sécuriser la gestion RH, l'information seule ne suffit plus.

La véritable difficulté consiste désormais à **hiérarchiser les impacts**, à repérer les échéances immédiates et à déterminer l'ordre des actions à engager par les services RH.

✓ **Passez de l'information à la décision**

Chaque actualité est analysée au regard de ses conséquences concrètes sur l'activité des services RH, la carrière des agents publics et les obligations des employeurs territoriaux. Vous disposez ainsi de préconisations opérationnelles pour savoir rapidement **ce qui change, quels sont les risques et par où commencer**.

Attention DRH et managers publics : tous les courriers intitulés « avertissement » ne sont pas des sanctions disciplinaires !

C'est l'enseignement majeur d'un arrêt rendu par la [Cour administrative d'appel de Lyon le 19 mai 2026](#), qui rappelle une distinction essentielle pour les employeurs publics : ce n'est pas le titre d'un document qui détermine sa nature juridique, mais ses effets réels sur la situation de l'agent.

Ce qu'il faut retenir

➡ Un agent contestait un courrier intitulé « avertissement » adressé par sa collectivité.

➡ Le courrier lui rappelait simplement qu'il avait méconnu les obligations découlant d'une mesure de suspension conservatoire en se présentant sur son lieu de travail.

➡ Aucune conséquence disciplinaire n'était attachée à ce courrier : ni inscription au dossier, ni sanction, ni modification de sa situation administrative.

➡ Pour la Cour, malgré son intitulé, ce document ne traduisait aucune volonté disciplinaire et constituait uniquement un rappel des obligations de l'agent. Il était donc dépourvu d'effet juridique.

La portée pratique pour les collectivités

Cette décision rappelle un principe fondamental du droit administratif :

✓ Un acte n'est contestable devant le juge que s'il fait grief.

✓ Un simple rappel à l'ordre, une observation ou un courrier pédagogique sans conséquence juridique peut relever de la mesure d'ordre intérieur.

✓ Le juge analyse le contenu réel du document et non son seul intitulé.

Le risque RH à éviter

Beaucoup de collectivités utilisent des courriers intitulés :

« avertissement » ;

« rappel à l'ordre » ;

« mise en garde » ;

« observation écrite ».

Or, une rédaction maladroite peut conduire le juge à les requalifier en véritable sanction disciplinaire, avec toutes les garanties procédurales qui s'imposent alors (communication du dossier, droits de la défense, motivation, etc.).

La prudence rédactionnelle reste donc essentielle.

Ce qu'un DRH doit vérifier avant d'adresser un courrier à un agent

✓ Quel est l'objectif réel du document ?

✓ Produit-il un effet sur la situation administrative de l'agent ?

✓ Traduit-il une intention disciplinaire ?

✓ Est-il susceptible d'être versé au dossier comme élément de sanction ?

✓ Les garanties disciplinaires ont-elles été respectées ?

En matière disciplinaire, le juge regarde toujours la réalité juridique des faits avant les apparences.

👉 Cette [décision](#) constitue un rappel utile pour sécuriser les pratiques RH et éviter des contentieux inutiles liés à la qualification des actes adressés aux agents publics.

🕒 **Avis** : Cet [arrêt](#) est particulièrement intéressant pour les DRH territoriaux car il montre que la frontière entre rappel à l'ordre et sanction disciplinaire demeure très fine. Il invite les collectivités à professionnaliser davantage la rédaction de leurs courriers managériaux afin de sécuriser juridiquement leurs pratiques.

[Télécharger1780384559692](#)

CAA de LYON, 3^{ème} chambre, 19/05/2026, 24LY01178