

TITRE II – SIMPLIFICATION EN MATIERE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Article 13 – Supprimer l'obligation de publier de la fiche de poste en cas de renouvellement d'un contractuel

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

La déclaration de vacance d'emploi (DVE) est une procédure obligatoire et préalable à tout recrutement dans la fonction publique, qu'il concerne un poste créé ou un poste vacant (article [L. 311-2](#) et [D.311-1 à 311-8](#) du CGFP).

Concernant la fonction publique territoriale, en premier lieu, la collectivité doit s'assurer que le poste est effectivement créé au tableau des effectifs et qu'il est vacant. A défaut, l'organe délibérant doit créer le poste et inscrire les crédits afférents au budget ([article L.313-1 du CGFP](#)). Après transmission de la délibération au contrôle de légalité, la déclaration peut être réalisée.

Par la suite, en application du principe d'égal accès à la fonction publique, et sauf exceptions prévues par la loi (emplois pourvus exclusivement par avancement de grade ou par affectation interne), toutes les vacances d'emplois doivent faire l'objet sans délai d'une publicité. Les centres de gestion (CDG) ou le centre national de la fonction publique territorial assurent la publicité des créations et vacances d'emplois de catégories A, B et C dans un espace numérique commun ([articles L. 314-1 et L. 311-2 du CGFP](#)). Le Président du CDG prend, chaque semaine, un arrêté compilant l'ensemble des déclarations qu'il transmet au contrôle de légalité.

Ainsi, la publicité de la création ou de la vacance de poste, assurée par le centre de gestion compétent, conditionne la légalité des recrutements effectués par une collectivité territoriale. La publicité doit être effective et respecter un délai raisonnable, généralement fixé à un mois, sauf urgence dûment justifiée.

En outre, l'article L. 332-21 du CGFP étend cette obligation de publicité aux recrutements d'agents contractuels pour des emplois permanents, en renvoyant aux modalités fixées par l'article L. 311-2, tout en prévoyant des dérogations. Ainsi, la [Cour administrative d'appel de Douai, \(3e chambre - formation à 3 \(bis\), du 2 novembre 2004\)](#) a jugé que « l'autorité territoriale ne peut procéder au renouvellement du

contrat de recrutement d'un agent non titulaire sans avoir fait précéder ce renouvellement des mesures de publicité (...) ».

Par conséquent, l'article 13 vise à simplifier la procédure applicable au renouvellement du contrat d'un agent contractuel sur l'emploi qu'il occupe et pour y exercer les mêmes fonctions, en supprimant l'obligation de publication de l'avis de vacance de cet emploi. La disposition s'applique aux trois versants de la fonction publique.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

L'égal accès aux emplois publics est un principe constitutionnel tiré de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen (article 6). La déclaration de vacance d'emploi vise à garantir ce principe.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

L'article L. 332-21 du CGFP renvoie à l'obligation de publicité pour vacance ou création d'emploi, confirmée par la jurisprudence citée au 1.1., pour le recrutement d'emplois de contractuels sur emploi permanent, y compris en cas de renouvellement du contrat.

Seule une mesure de niveau législatif peut s'en écarter pour les renouvellements de contrat.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Cette mesure vise à rendre plus fluide les parcours professionnels des agents publics, en procédant à une simplification de la procédure applicable au renouvellement du contrat d'un agent contractuel.

En effet, le recours plus important aux contractuels dans la fonction publique, notamment depuis la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, conduit de fait à devoir renouveler plus fréquemment les contrats des agents recrutés en cette qualité. Ainsi, l'édition 2025 des chiffres clés de la fonction publique, produit par la DGAFP, témoigne d'une augmentation du nombre de contractuels de la fonction publique de + 3% de 2011 à 2021, de + 2,6% de 2021 à 2022 et de + 4,9% de 2022 à 2023. En 2023, les contractuels (hors contrats aidés) représentaient 23% des effectifs de la fonction publique (26% pour la fonction publique territoriale).

Lorsqu'ils donnent satisfaction à l'employeur et souhaitent rester en fonction, la publication d'une vacance de poste qui, de fait, n'existera pas, est source de lourdeur pour les employeurs, d'incertitude pour les contractuels sur leur situation et de vaines espérances pour les candidats.

En 2024, plus de 260 000 annonces, pour création ou vacances d'emploi, ont été diffusées par les centres de gestion pour les collectivités, hors Guyane et Martinique (panorama de l'emploi territorial 2025). Ces annonces concernaient à 53,7% les communes. Les tensions en matière de recrutement se caractérisent par un déséquilibre persistant entre les offres et les demandes d'emploi, se traduisant par une difficulté à recruter des candidats qualifiés et expérimentés. Le principal marqueur des difficultés de recrutement est la durée moyenne de publication des offres, supérieure à un mois (41 jours en moyenne nationale) pour des nombreux métiers avec des taux d'infirmité du recrutement (médecin, responsable de gestion budgétaire et financière, instructeur de marchés publics, chargé de réalisation de travaux de voirie et réseaux divers).

Le recentrage de la publication des vacances d'emploi améliorera la visibilité des emplois à pourvoir pour les candidats, qu'ils soient fonctionnaires comme agents non titulaires.

Une telle demande est remontée de la part des employeurs territoriaux, notamment dans le cadre du « Roquelaure de la simplification » engagé par le ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Il n'y a pas d'autre option que la modification de la loi, sauf à vouloir préserver le statu quo et donc les lourdeurs décrites ci-dessus.

3.2. OPTION RETENUE

L'option retenue consiste à déroger à l'obligation de porter à connaissance des agents publics et des autorités compétentes toute vacance d'emploi lorsque celle-ci porte sur un emploi occupé par un agent contractuel sur emploi permanent dont le contrat arrive à expiration et à la seule condition que celui-ci se voit proposer un renouvellement de contrat pour y exercer les mêmes fonctions.

Dès lors que le contrat comporte de nouvelles missions, la publication de la vacance d'emploi doit être réalisée.

De même, si l'agent contractuel décline la proposition de renouvellement, la publication de la vacance d'emploi devra être effectuée.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

L'article L. 332-21 du CGFP est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« 4°A un emploi occupé par un agent contractuel dont le contrat arrive à expiration et qui se voit proposer un renouvellement de ce contrat sur cet emploi pour y exercer les mêmes fonctions. ».

Un tel dispositif ne prive pas d'effet la publicité de la vacance d'un emploi lorsqu'il s'agit d'un primo-recrutement pour une vacance d'un emploi permanent ou lorsqu'un contrat ne peut plus être renouvelé puisqu'il est arrivé à son terme légal de deux ans (article L. 332-14 pour la FPT).

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Sans objet.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Sans objet.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Simplification des procédures en cas de renouvellement d'un contrat en allégeant la charge :

- des services en charge des ressources humaines dans les collectivités, concernant l'élaboration de la vacance d'emploi et la gestion des éventuelles candidatures ;
- des centres de gestion en ce qui concerne la publicité de la vacance d'emplois.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Les administrations bénéficieront d'une simplification des processus de gestion de leurs agents contractuels notamment par la réduction des actes de gestion prévus lors des renouvellements de contrat.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Sans objet.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Sans objet.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

La présente mesure ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

Le présent projet de loi a fait l'objet de la consultation obligatoire du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) qui a rendu un avis défavorable le 11 mars 2026.

Le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a été saisi pour avis, à titre obligatoire, en application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales, et a rendu un avis favorable en date du 2 avril 2026.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Le présent article entrera en vigueur au lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

La présente disposition s'applique sur l'ensemble du territoire de la République française.

5.2.3. Textes d'application

Cette modification de l'article L. 332-21 du CGFP devra être accompagnée de la révision des décrets d'application susvisés.

Article 14 – Suppression de l’obligation de l’épreuve orale pour les concours sur titres

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

L’article [L.320-1](#) du code général de la fonction publique (CGFP) consacre le concours comme étant la voie d’accès de droit commun aux emplois de la fonction publique.

Cette règle, qui permet de garantir un égal accès de tous les candidats aux emplois publics, implique l’organisation d’épreuves afin d’opérer une sélection entre candidats possédant les mêmes titres ou diplômes ou la même expérience professionnelle.

S’agissant des professions nécessitant de détenir un diplôme ou titre pour les exercer (filières sociale, médico-sociale et médico-technique, technique, sportive et artistique), les concours sont adaptés.

Ainsi, l’article [L.325-9](#) du CGFP précise que les concours (externe, interne et 3^{ème} concours) peuvent être organisés :

- Soit sur épreuves ;
- Soit au moyen d'une sélection opérée par le jury au vu des titres des candidats ou de leurs titres et travaux. Cette sélection peut être complétée d'épreuves.

Pour la seule fonction publique territoriale (FPT), l’article [L.325-28](#) du CGFP précise que la sélection mentionnée à l'article L. 325-9 est obligatoirement complétée par un entretien oral avec le jury.

Cette disposition s’inscrit dans un cadre juridique propre à la fonction publique territoriale, distinct de celui applicable au sein de la fonction publique d’Etat et de la fonction publique hospitalière, au sein desquelles l’organisation d’une épreuve orale ne présente pas de caractère obligatoire. Ces deux derniers versants sont en effet soumis à l’article L. 325-9 du CGFP qui prévoit que les concours sur titres « peuvent » être complétés par une épreuve.

Cette distinction s’illustre tout particulièrement au sein des filières sociale, médico-sociale et médico-technique puisque la procédure de recrutement, des cadres d’emploi concernés, repose, outre la détention des diplômes requis, sur une épreuve unique, à savoir un entretien oral. A titre d’exemple :

- l’accès au corps des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique

hospitalière ne comporte pas d'épreuve orale d'admission¹⁶ contrairement à la fonction publique territoriale qui prévoit que, pour l'accès au cadre d'emplois analogue, les candidats sont soumis à une épreuve orale d'entretien¹⁷ ;

- l'accès aux corps des assistants socio-éducatifs, des conseillers en économie sociale et familiale, des éducateurs techniques spécialisés, des éducateurs de jeunes enfants et des moniteurs-éducateurs de la fonction publique hospitalière ne comporte pas d'épreuve orale tandis que les cadres d'emplois analogues, au sein de la fonction publique territoriale, en comportent une.

Pourtant, à titre rétrospectif, l'analyse des textes statutaires régissant les trois versants de la fonction publique met en évidence que **la faculté (et non l'obligation) d'organiser des épreuves dans le cadre des concours sur titres de la fonction publique territoriale a, un temps, été prévu par la loi**. L'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale issue de la rédaction introduite par la loi n° 94-629 du 25 juillet 1994 relative à la famille, indiquait expressément le caractère non obligatoire de l'épreuve orale : « Les concours sur titres peuvent comporter une ou plusieurs épreuves consistant en conversation avec le jury ».

Une [modification de l'article 36 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précité, introduite par la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale](#), a eu pour effet de rendre obligatoire cette épreuve orale : « Les concours sur titres comportent, en sus de l'examen des titres et des diplômes, une ou plusieurs épreuves ».

Or, cette spécificité de la fonction publique territoriale a pour conséquence de **rendre moins attractifs les concours sur titre de ces filières qui recourent davantage au recrutement de contractuels**.

- En effet, les données communiquées par la Fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) permettent d'objectiver les difficultés structurelles de

¹⁶ [L'article 5 de l'arrêté du 25 juin 2013 fixant la composition du jury et les modalités d'organisation des concours interne sur titres et externe sur titres permettant l'accès au corps des cadres de santé paramédicaux de la fonction publique hospitalière](#) prévoit que : « La sélection des candidats tant pour le concours externe sur titres et le concours interne sur titres repose sur une analyse de la complétude du dossier (...) ».

¹⁷ [L'article 3 du décret n° 2016-1038 du 29 juillet 2016 fixant les modalités d'organisation des concours d'accès au cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux et les modalités d'organisation de l'examen professionnel d'accès au grade de cadre supérieur de santé](#) prévoit, pour le concours interne sur titres, la tenue d'un entretien d'une durée de vingt-cinq minutes, dont cinq minutes au plus d'exposé.

recrutement rencontrées par la fonction publique territoriale dans le cadre des concours sur titres, en particulier au sein des filières médico-sociale et médico-technique :

- ainsi, s'agissant du concours de médecin territorial de 2^{ème} classe au titre de la session 2023, le taux de pourvoi s'établit à 9 %, avec 54 lauréats pour 572 postes ouverts, soit un ratio particulièrement faible de 0,1 candidat par poste¹⁸, traduisant une situation de forte tension ;
- de même, pour le concours d'infirmier en soins généraux, 282 lauréats ont été recensés pour 511 postes à pourvoir¹⁹. En dépit d'un vivier de candidats plus important que pour le concours précité (560 candidats admis à concourir) le nombre de lauréats demeure nettement insuffisant au regard des besoins alors même qu'il s'agit d'une profession règlementée et que le concours ne comporte qu'une épreuve orale ;
- enfin, dans la filière sociale, les tensions sont également marquées. A titre d'illustration, le concours d'agent social principal de 2^{ème} classe a enregistré 244 candidats pour 316 postes ouverts, soit un ratio de 0,8 % candidat par poste, révélant également un déficit d'attractivité.

Malgré le caractère allégé des concours sur titres, les collectivités territoriales rencontrent de manière récurrente des difficultés à recruter des agents titulaires, ce qui les conduit à recourir au recrutement d'agents contractuels.

L'analyse de la répartition des modes de recrutements sur emplois permanents au sein des filières médico-sociale et médico-technique de la fonction publique territoriale révèle une prédominance du recrutement contractuel, qui représente 50 % des embauches²⁰.

La voie du concours ne représente quant à elle que 18 % des recrutements sur emplois permanents. Les autres modalités, à savoir la mutation et le détachement, constituent chacune 12 % des recrutements.

À titre de comparaison, la filière administrative recourt au recrutement contractuel pour 42 % des postes, tandis que cette proportion s'élève à 43 % dans la filière technique.

Dans son rapport relatif la loi 2001-2 du 3 janvier 2001 applicable à la fonction publique de l'Etat, M. JEAN-YVES CAULLET, soulignait pourtant que les concours sur titres sont

¹⁸ Données BDE PANORAMA EMPLOI, concours organisés en 2023, FNCDG.

¹⁹ Ibid.

²⁰ Synthèse nationale des rapports au CST sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2023,

de nature à assurer une meilleure adéquation entre les profils recrutés et les besoins exprimés. Il précisait en outre que leur mise en œuvre, plus rapide, est susceptible de réduire le recours à l'emploi contractuel, notamment dans les domaines à caractère technique ou scientifique²¹.

Ainsi, si la procédure de recrutement sur titres est « allégée » pour ces filières, puisqu'elle repose, outre la détention des diplômes requis, pour les cadres d'emplois concernés, sur une épreuve unique, à savoir un entretien oral, elle reste plus contraignante au sein de la fonction publique territoriale que celle applicable au sein des autres fonctions publiques.

Enfin, le processus de sélection au sein de la fonction publique territoriale présente des particularités. La réussite à un concours ne garantit pas automatiquement l'obtention d'un poste. A l'issue du concours, le candidat déclaré admis est inscrit sur une liste d'aptitude. Conformément à l'article L.325-39 du CGFP, « *toute personne déclarée apte (...) peut être nommée dans un des emplois auxquels le concours correspondant donne accès.* ». La nomination effective dans un emploi ensuite donne lieu à une procédure de recrutement qui comprend la déclaration de création ou de vacance de poste, l'examen des candidatures et, le cas échéant, la tenue d'un entretien de recrutement.

La suppression de l'obligation de l'épreuve orale pour les concours sur titres permettra ainsi d'harmoniser le dispositif avec ceux de la fonction publique d'Etat et de la fonction publique hospitalière. Elle contribuera à éviter que la fonction publique territoriale se retrouve isolée dans un cadre particulier, situation qui complexifie et ralentit les procédures de recrutement et favorise en conséquence le recourt à des solutions alternatives, notamment l'emploi contractuel.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

²¹ « En l'absence de précision dans la loi statutaire, rien n'interdit d'organiser des concours sur titres en lieu et place ou en complément d'épreuves (9). En les consacrant comme forme de concours à part entière, cet article vise à encourager leur mise en place. En effet, ils peuvent contribuer à une adéquation plus sûre du recrutement au profil recherché et leur mise en œuvre est plus rapide ce qui devrait permettre diminuer le recours à un emploi contractuel, en particulier dans les domaines à caractère technique ou scientifique », Rapport de M. Jean-Yves CAULLET, [Rapport n° 2755 de M. Jean-Yves CAULLET au nom de la Commission des lois constitutionnelles, de la législation et de l'administration générale de la République \(1\) de l'Assemblée nationale sur le projet de loi, adopté par le Sénat après déclaration d'urgence, relatif à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale](#), 28 novembre 2000.

[L'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen \(DDHC\)](#) dispose que : « Tous les citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents ».

Le Conseil constitutionnel veille avec une attention particulière au respect de ce principe. Il rappelle que, si ce dernier *« impose que, dans les nominations de fonctionnaires, il ne soit tenu compte que de la capacité, des vertus et des talents, il ne s'oppose pas à ce que les règles de recrutement destinées à permettre l'appréciation des aptitudes et des qualités des candidats à l'entrée dans une école de formation ou dans un corps de fonctionnaires soient différenciées pour tenir compte tant de la variété des mérites à prendre en considération que de celle des besoins du service public²² »*.

A cet égard, il vérifie que les modalités de recrutement, qu'elle que soit leur forme, ne conduisent pas à des nominations portant atteinte au principe d'égal accès aux emplois publics.

Conformément à l'article 34 de la Constitution la loi constitue le cadre approprié pour consacrer le principe d'une procédure de sélection objective et transparente, garantissant l'égal accès aux emplois²³. Elle a également vocation à habiliter le pouvoir réglementaire, d'une part, à en préciser les modalités d'application et d'autre part à en adapter les modalités en fonction du niveau hiérarchique et de la nature des fonctions exercées.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

²² [Décision n° 85-204 DC du 16 janvier 1986, Loi portant diverses dispositions d'ordre social, cons. 7](#) ; [décision n° 82-153 DC du 14 janvier 1983, Loi relative au statut général des fonctionnaires, cons. 5](#).

²³ [L'article 34 de la Constitution du 4 octobre 1958](#) dispose que [la loi fixe les règles concernant](#) « les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'État » ; à ce titre, le recrutement des agents publics relève du domaine de la loi.

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

Au regard des éléments exposés précédemment, il apparaît indispensable d'aligner les modalités d'accès aux concours sur titres des trois versants de la fonction publique, afin de garantir des modalités d'accès uniformes ; à cette fin, la suppression de l'article L. 325-28 du CGFP s'impose.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif poursuivi par le présent article est d'harmoniser le cadre applicable aux procédures de concours sur titres au sein de la fonction publique en supprimant, pour la fonction publique territoriale, l'obligation d'un entretien oral ou toute autre épreuve complémentaire et d'améliorer ainsi le recrutement par les employeurs territoriaux des cadres d'emplois visés par les concours sur titres.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Le statu quo n'aurait pas permis d'atteindre les objectifs précédemment mentionnés et a donc été écarté.

3.2. OPTION RETENUE

L'option retenue consiste à simplifier le recrutement des agents territoriaux en supprimant l'obligation d'organiser une épreuve orale pour les concours sur titres de la fonction publique territoriale.

Cet oral est tenu par l'organisateur du concours (centre de gestion ou Centre national de la fonction publique territoriale suivant les cadres d'emplois). Il est à distinguer de l'entretien de recrutement que le futur employeur organise le plus souvent, à son initiative, préalablement au recrutement.

Face au constat de redondance – pour certains cadres d'emplois – entre oral du concours et entretien de recrutement, l'option de suppression de l'obligation de l'épreuve orale a été privilégiée.

Concrètement, ce sont les décrets statutaires de chaque cadre d'emplois qui détermineront si une épreuve orale de concours se justifie toujours. Ainsi, notamment

pour les agents des cadres d'emplois devant mettre en œuvre notamment des compétences managériales, il paraît pertinent de conserver un entretien oral, ce que permet de faire l'application de l'article L. 325-9, commun aux trois versants de la fonction publique.

A titre d'exemple, comme évoqué plus haut :

- le concours d'accès au cadre d'emplois des cadres territoriaux de santé paramédicaux (décret n° 2016-1038 du 29 juillet 2016) ;
- le concours pour le recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs ([décret n° 2013-646 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des assistants territoriaux socio-éducatifs](#)) ;
- le concours d'accès au cadre d'emploi des moniteurs éducateurs territoriaux et intervenants familiaux ([décret n° 2013-647 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des moniteurs-éducateurs et des intervenants familiaux territoriaux](#)) ;
- et le concours d'accès au cadre d'emplois éducateurs territoriaux de jeunes enfants ([décret n° 2013-649 du 18 juillet 2013 fixant les modalités d'organisation du concours pour le recrutement des éducateurs territoriaux de jeunes enfants](#)), pourraient, par exemple, voir leur épreuve orale supprimée pour aligner les modalités de recrutement sur concours sur celles de la fonction publique hospitalière.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Le présent article abroge l'article L 325-28 du CGFP, et par voie de conséquence, vient modifier les articles L.522-25 et L.523-4 du CGFP qui visaient cet article supprimé.

A titre de précision, l'abrogation de la disposition de nature législative (article L. 325-28 du CGFP) permettra d'engager, dans un second temps, la modification des décrets relatifs à l'organisation des concours donnant accès aux cadres d'emplois concernés.

Ainsi, la suppression des épreuves orales des concours concernés ne pourra devenir effective qu'après l'adaptation des décrets régissant ces mêmes concours.

Loin de contrevenir aux principes constitutionnels développés précédemment, cet article en assure au contraire une mise en œuvre plus effective, notamment en consolidant le principe d'égal accès aux emplois publics par une harmonisation des modalités d'accès à des corps/cadres d'emplois comparables.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Sans objet.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Sans objet.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Cette modification aura un impact positif pour les candidats titulaires des titres et diplômes requis pour l'accès à la fonction publique territoriale, en facilitant leur recrutement, notamment par la réduction des délais et l'allègement des contraintes liées à l'organisation d'une épreuve orale.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

La mesure doit permettre aux collectivités territoriales de recruter plus facilement des titulaires s'agissant des cadres d'emplois concernés par cette évolution.

L'impact budgétaire du présent article est à ce stade nul puisqu'il s'agit de supprimer l'obligation de l'épreuve orale.

En revanche, si un décret statutaire d'un cadre d'emplois venait à supprimer l'épreuve orale de concours, l'impact budgétaire serait positif (économie occasionnée par l'absence d'organisation d'une épreuve orale).

En ce qui concerne le coût engendré par l'épreuve orale d'admission, les données transmises par la fédération nationale des centres de gestion (FNCDG) permet d'évaluer l'ordre de grandeur du coût engendré par l'organisation des épreuves orales de ces concours en prenant pour illustration le concours d'infirmier territorial en soins généraux :

- Pour la session 2022, le centre de gestion du Tarn-et-Garonne (CDG 82) a supporté un coût de 7 036 euros au titre de l'épreuve orale pour 59 candidats autorisés à concourir, pour un coût total du concours de 19 368 euros. Le coût de l'épreuve orale représente donc 36,3 % du coût total de l'opération pour ce CDG ;
- Pour la session 2024 de ce même concours, le centre de gestion du Var (CDG 83) indique que, pour un total de 82 candidats autorisés à concourir, le coût de l'épreuve orale s'élevait à 10 023 euros, pour un coût total du concours s'élevant à 14 293 euros. Dans ce cas, l'épreuve orale représente 70,1 % du coût total supporté par ce CDG.

Ces éléments mettent en évidence une part particulièrement significative (et très variable selon les centres de gestion) du coût de l'épreuve orale dans l'économie générale de ces concours.

Concours infirmier en soins généraux					
Session	CDG	Coût épreuve orale	Coût total du concours	Coût lauréat	Nombre de candidats admis à concourir
Session 2022	CDG82	7036,51 €	19368,37 €	691,73 €	59
Session 2024	CDG83	10023,1 €	14293,46 €	420,39 €	82

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sans objet.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Sans objet.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Sans objet.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressource en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de préservation de la biodiversité et DE protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

En application de l'article L. 244-1 du CGFP, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été consulté sur cet article à titre obligatoire le 8 avril 2026 et a émis un avis favorable. En application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales, le conseil national d'évaluation des normes a été consulté sur cet article à titre obligatoire le 2 avril 2026 et a émis un avis favorable.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

La mesure envisagée s'appliquera dès le lendemain de la publication au *Journal Officiel de la République française*.

5.2.2. Application dans l'espace

Cette mesure sera applicable de plein droit sans qu'il soit besoin de procéder à une consultation préalable dans les départements et régions d'outre-mer régis par l'article 73 de la Constitution (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Mayotte), en vertu du principe d'identité législative (articles L. 3444-1, L. 4433-3-1, L. 7152-2 et L. 7252-2 du code général des collectivités territoriales - CGCT).

Cette mesure sera également applicable de plein droit sans qu'il soit besoin de procéder à une consultation préalable à Saint-Barthélemy (articles LO 6213-1 et LO 6213-3 du CGCT), Saint-Martin (articles LO 6313-1 et LO 6313-3 du CGCT) et Saint-Pierre-et-Miquelon (articles LO 6413-1 et LO 6413-3 du CGCT), qui relèvent de l'article 74 de la Constitution.

En effet, les dispositions législatives et réglementaires sont applicables de plein droit à ces collectivités d'outre-mer, à l'exception de celles qui interviennent dans les matières relevant de la loi organique en application de l'article 74 de la Constitution ou dans l'une des matières relevant de la compétence de ces collectivités au regard de leur statut (ce qui ne comprend pas les règles en matière de fonction publique territoriale).

En revanche, ces dispositions ne s'appliqueront pas en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie, ni dans les îles Wallis-et-Futuna, qui sont compétentes dans le domaine de la fonction publique territoriale.

5.2.3. Textes d'application

Afin de rendre cette mesure pleinement effective, il conviendra de modifier en conséquence les décrets statutaires (DCE) prévoyant des concours sur titres avec épreuves; une démarche identique devra être engagée s'agissant des décrets organisant ces mêmes concours (DS).

Article 15 – Extinction progressive du congé spécial des fonctionnaires territoriaux après emploi fonctionnel

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

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, notamment, de sécuriser la situation des fonctionnaires en détachement sur un emploi fonctionnel. Il n'est pas ouvert aux contractuels.

Les emplois fonctionnels, correspondant aux emplois de direction de collectivités territoriales et de leurs établissements publics, sont limitativement énumérés par [l'article L. 412-6 du code général de la fonction publique](#) (CGFP). Sont notamment visés les emplois de directeur général des services des régions, départements et communes de plus de 2 000 habitants, ainsi que, sous réserve de certains seuils de population, les emplois de directeur général adjoint des services et de directeur des services techniques. Eu égard aux missions spécifiques de direction qui leur sont confiées, l'autorité territoriale peut mettre fin aux fonctions de ces agents avant le terme normal de leur détachement.

Aux termes des articles [L. 544-10 et suivants du CGFP](#) et de [l'article 6 du décret n° 88-614 du 6 mai 1988](#) pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux, 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. Ce congé n'est pas ouvert lorsqu'un fonctionnaire territorial de la collectivité ou de l'établissement en bénéficie déjà.

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.

La demande de congé spécial peut être présentée par le fonctionnaire à la collectivité territoriale ou à l'établissement public dans lequel il occupait un emploi fonctionnel, dès la fin de son détachement et jusqu'au terme de la période de prise en charge par

le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) ou le centre de gestion, lorsque le fonctionnaire n'a pu être reclassé.

La durée maximale d'un congé spécial est de cinq ans. A l'expiration de celui-ci, le fonctionnaire est mis d'office à la retraite (article [L. 544-16 CGFP](#)). Le fonctionnaire bénéficiant d'un congé spécial de droit est admis à la retraite au plus tard à la fin du mois au cours duquel il réunit les conditions requises pour obtenir la liquidation de ses droits à pension à taux plein.

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.

Le fonctionnaire peut exercer une activité rémunérée pendant son congé spécial, 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.

Sur la période 2013-2023, le nombre de fonctionnaires en congé spécial est évalué **entre 300 et 700** fonctionnaires par an, le nombre d'emplois fonctionnels étant quant à lui estimé à 7 700 dans la fonction publique territoriale (source : [synthèse nationale du RSU 2023](#)).

S'il existe un dispositif analogue pour la fonction publique hospitalière ([art. L. 544-17 à L. 544-19 CGFP](#)), il n'a pas de pendant pour la fonction publique d'Etat.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

SO L'article 34 de la Constitution réserve au législateur la détermination des « principes fondamentaux de la libre administration des collectivités territoriales, de leurs compétences et de leurs ressources ».

En vertu de l'article 72 de la Constitution, les collectivités territoriales « s'administrent librement par des conseils élus », mais chacune d'elles le fait « dans les conditions prévues par la loi ».

Dans ce cadre, le législateur a prévu la possibilité pour une collectivité ou un établissement public d'accorder un congé spécial, sur sa demande, à un fonctionnaire territorial occupant un emploi fonctionnel de direction. Il revient donc au législateur par lecture combinée des articles 34 et 72 de la Constitution de modifier et de supprimer le dispositif.

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

Compte tenu du relèvement progressif de l'âge d'ouverture du droit à la retraite depuis le 1^{er} septembre 2023 à la suite du vote de la [loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#), certains fonctionnaires territoriaux qui bénéficient d'un congé spécial peuvent arriver au terme de la durée maximale de cinq ans sans avoir atteint l'âge d'ouverture du droit à pension. Ils risquent d'être privés de ressources à l'expiration du congé spécial jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge d'ouverture du droit à pension.

La suspension de la réforme des retraites de 2023 prévue par la [loi n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026](#) ne remédie pas à tous les cas de figures, certains fonctionnaires pouvant encore se retrouver dans la situation décrite dans le paragraphe précédent.

Par ailleurs, le dispositif de congé spécial impacte significativement les budgets locaux, les collectivités qui sont contraintes de payer simultanément deux agents sur le même emploi fonctionnel. Le contexte financier contraint pour les collectivités locales justifie la mise en extinction progressive du congé spécial.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le présent article poursuit plusieurs objectifs.

Tout d'abord, il vise à sécuriser les situations individuelles en instaurant, à titre dérogatoire, un dispositif transitoire prenant en considération ces situations existantes et permettant aux fonctionnaires concernés de bénéficier d'une prolongation de leur congé spécial jusqu'à l'âge à partir duquel leur pension de retraite peut être liquidée.

Par ailleurs, cet article met en extinction un dispositif dérogatoire, applicable uniquement aux fonctionnaires territoriaux occupant un emploi fonctionnel en position de détachement. Le congé spécial existant dans la fonction publique hospitalière n'est en revanche pas modifié.

Enfin, l'article abroge l'article 124 de loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique. Cet article visait à gérer les situations individuelles de congé spécial à la suite de la réforme des retraites votée le 9 novembre 2010 ; l'ensemble des situations concernées est depuis éteint.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

Option non retenue : modifier et abroger le congé spécial dans la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

La réforme des retraites du 14 avril 2023 a été votée avec la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023. L'introduction dans cette loi d'une disposition abrogeant le congé spécial ou d'un dispositif transitoire prenant en considération les situations individuelles existantes aurait été considérée comme un cavalier législatif.

3.2. OPTION RETENUE

La clarification des situations individuelles : le dispositif retenu par le Gouvernement vise à instaurer, à titre dérogatoire, un dispositif transitoire prenant en considération les situations individuelles existantes et permettant aux fonctionnaires concernés de bénéficier d'une prolongation de leur congé spécial ou d'un placement à titre rétroactif en congé spécial si le congé a pris fin avant l'entrée en vigueur de la présente loi jusqu'à l'âge à partir duquel leur pension de retraite peut être liquidée, comme cela a été fait à l'occasion du précédent relèvement d'âge de la retraite par la [loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique](#) où l'amendement du Gouvernement [COM16](#) devant la commission des lois du Sénat avait permis de gérer les mêmes situations individuelles.

L'abrogation du dispositif de congé spécial :

Le dispositif de congé spécial, qui concerne peu de fonctionnaires, est susceptible d'impacter significativement leur budget, les collectivités se retrouvant à payer simultanément deux agents sur le même emploi fonctionnel, sans avantage fonctionnel pour les collectivités territoriales. Ce dispositif n'a pas d'équivalent dans la fonction publique d'Etat. Le présent article vise ainsi à mettre en extinction le congé spécial dans la fonction publique territoriale à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent article. Il ne pourra plus être accordé de droit ou sur autorisation à compter de cette même date. En revanche, pour les fonctionnaires territoriaux bénéficiant d'un congé spécial à la date de publication de la présente loi, ils en conservent, à titre personnel, le bénéfice jusqu'à son terme dans les conditions prévues par le code général de la fonction publique.

En dépit de la fin du dispositif de congé spécial, le fonctionnaire détaché sur un emploi de direction d'une collectivité territoriale et déchargé de ses fonctions continuera de disposer de plusieurs garanties.

La première possibilité prévue par le législateur est la réintégration de l'agent dans un emploi vacant correspondant à son grade au sein de sa collectivité d'origine. Faute d'emploi vacant, le fonctionnaire concerné dispose d'un choix ([L. 544-4 CGFP](#)) entre :

- le reclassement et, le cas échéant, la prise en charge par le CNFPT ou le centre de gestion ;
- la prise en charge directe ;
- le licenciement assorti d'une indemnité.

Ces différentes dispositions permettent de concilier à la fois la nécessaire protection de l'agent concerné ainsi que le bon fonctionnement des collectivités locales.

Outre ces dispositifs et dans l'hypothèse où il souhaite mettre fin définitivement à ses fonctions avant son admission à la retraite, le fonctionnaire détaché sur un emploi de direction et déchargé de ses fonctions pourra solliciter une rupture conventionnelle ([art. L. 552-1 et suivants CGFP](#)) à son autorité territoriale.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

Le présent article abroge la sous-section 3 de la section 1 du chapitre IV du même code, relative au congé spécial accordé aux fonctionnaires territoriaux (articles L. 544-10 à L. 544-16). Toutefois ces dispositions restent applicables aux fonctionnaires territoriaux bénéficiant d'un congé spécial. Le présent article modifie également les articles L. 542-33, L. 544-4 et L. 544-5 pour tenir compte de la suppression du congé spécial.

Il abroge enfin l'article 124 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Il ne contrevient pas aux principes constitutionnels mentionnés *supra*.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Sans objet.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Sans objet.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

Le présent article a un impact budgétaire favorable pour les collectivités. Pendant le congé spécial, le fonctionnaire perçoit en effet 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 ([art. 8](#) décret n°88-614 du 6 mai 1988 susmentionné). Parallèlement, la collectivité recrute un nouveau fonctionnaire sur le poste ainsi laissé vacant, constituant de fait une double charge de rémunération.

Pour les collectivités de plus petite taille, et notamment les communes de 2000 habitants et plus, cette rémunération sur cinq ans peut atteindre des sommes très conséquentes et représenter une charge financière considérable.

Avec la mise en extinction du dispositif, le présent article est source d'économie pour les collectivités.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sans objet.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Sans objet.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Sans objet.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en termes de changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en termes d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en termes de ressources en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en termes de transition vers l'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en termes de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en termes de préservation de la biodiversité et de protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en termes de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

En application de l'article L. [244-1 du CGFP](#), le conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été consulté sur cet article à titre obligatoire le 8 avril 2026 et a émis un avis défavorable.

Le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a été saisi pour avis, à titre obligatoire, en application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales, et a rendu un avis favorable en date du 2 avril 2026.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

La mesure envisagée s'appliquera dès le lendemain de la publication au *Journal Officiel* de la République française pour les situations individuelles en cours.

Le dispositif est mis en extinction à compter du mois suivant la publication de la loi. Son extinction totale n'interviendra que dans un délai de cinq ans à compter du mois suivant la publication du présent projet de loi afin de tenir compte des agents bénéficiant de congés spéciaux en cours jusqu'à l'extinction de leurs droits.

5.2.2. Application dans l'espace

Cette disposition est applicable de plein droit sans qu'il soit besoin de procéder à une consultation préalable dans les départements, régions et collectivités d'outre-mer régis par l'article 73 de la Constitution, en vertu du principe d'identité législative (Guadeloupe, Guyane, Martinique, Réunion, Mayotte) (articles L. 3444-1, L. 4433-3-1, L. 7152-2 et L. 7252-2 du code général des collectivités territoriales - CGCT).

Ce texte est également applicable de plein droit sans qu'il soit besoin de procéder à une consultation préalable à Saint-Barthélemy (article LO 6213-1 et LO 6213-3 du CGCT), Saint-Martin (article LO 6313-1 et LO 6313-3 du CGCT) et Saint-Pierre-et-Miquelon (articles LO 6413-1 et LO 6413-3 du CGCT), qui relèvent de l'article 74 de la Constitution.

En revanche, les dispositions ne s'appliqueront pas en Polynésie française, en Nouvelle-Calédonie ni dans les îles Wallis-et-Futuna régies par les articles 74, 76 et 77

de la Constitution, qui sont compétentes dans le domaine de la fonction publique territoriale.

5.2.3. Textes d'application

Sera abrogé le chapitre II (articles 6 à 9) du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux, ce chapitre traitant du congé spécial.

Article 16 – Allègement de la procédure de mise à disposition du fonctionnaire territorial

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

La mise à disposition d'un agent public constitue une modalité de mobilité au sein de la fonction publique, permettant à un fonctionnaire ([article L. 512-6](#) du code général de la fonction publique) ou à un agent non titulaire en contrat à durée indéterminée ([article L.516-1](#) du CGFP) d'exercer tout ou partie de ses fonctions dans une autre administration, collectivité ou organisme (établissement public hospitalier, établissement public de coopération intercommunale...), tout en conservant son statut et son emploi d'origine. L'intéressé est ainsi réputé occuper un emploi dans son cadre d'emplois ou corps d'origine et continue à percevoir la rémunération correspondante de la part de son employeur d'origine.

La mise à disposition d'un agent public territorial est précisée par le code général de la fonction publique (article L.516-1 qui opère un renvoi vers les articles [L. 512-12](#) à [L. 512-15](#) relatifs aux fonctionnaires territoriaux), qui définit les conditions, les modalités et les effets de cette position statutaire.

L'article L. 512-12 du CGFP précise ainsi que la mise à disposition du fonctionnaire territorial (et du contractuel par renvoi) impose une information préalable de l'organe délibérant. Par ailleurs, la mise à disposition donne lieu, en principe, à un remboursement des frais par l'organisme d'accueil, sauf exceptions prévues par l'article L. 512-15 du CGFP.

Si l'information préalable de l'organe délibérant est une obligation formelle, elle ne constitue cependant pas une condition d'autorisation. Comme le précise le Tribunal administratif de Dijon (2ème chambre, 28 février 2023, n° 2100852), « la décision de mise à disposition d'un agent relève de la compétence de l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination et n'est pas conditionnée par une autorisation de l'assemblée délibérante de l'administration d'origine ou de l'administration d'accueil ». Ainsi, le défaut d'information préalable ne rend pas la mise à disposition illégale par elle-même, mais il peut constituer une irrégularité procédurale susceptible d'entacher la légalité de la décision.

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

Pour mémoire, les collectivités territoriales s'administrent librement dans le cadre de la loi (article 72 de la Constitution).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

La modification de l'article L.512-12 du CGFP se situe dans le prolongement des efforts engagés pour alléger et clarifier le cadre normatif, notamment lorsqu'il nécessite une information ou une délibération préalable avant une mesure qui n'a pas d'impact financier.

Cette disposition nécessite un vecteur législatif puisqu'une telle information ou délibération préalable en matière de mise à disposition est prévue par la loi (article 72 de la Constitution précité).

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

L'objectif de cette disposition s'inscrit dans une démarche de simplification de l'action des collectivités territoriales, en allégeant la gestion quotidienne des collectivités ainsi que l'exercice de leurs compétences.

Elle permet aussi aux agents d'être mis à disposition plus facilement et rapidement, en réduisant les délais liés au calendrier de réunions des assemblées délibérantes pour obtenir l'information préalable.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

L'autre option envisagée était de supprimer l'obligation préalable d'information de l'organe délibérant pour les seules mises à disposition intégralement remboursées, tout en prévoyant une information qui pourra s'effectuer *a posteriori*. Aurait été maintenu le dispositif actuel d'information préalable lorsque la mise à disposition n'est pas intégralement remboursée, générant un coût pour les finances de la collectivité.

Cette option n'aurait toutefois pas permis d'atteindre pleinement l'objectif poursuivi de simplification des actes de gestion.

3.2. OPTION RETENUE

Il est proposé de supprimer toute information préalable de l'assemblée délibérante pour tout type de mise à disposition, y compris pour celle non intégralement remboursée. Cette information préalable est remplacée par une information de l'assemblée délibérante, annuelle, globale et réalisée *a posteriori*, assurant une vision complète de l'organe délibérant. Celui-ci pourra plus facilement comparer cette information, avec d'autres éléments fournis à l'appui des documents budgétaires de la collectivité (annexe sur l'état du personnel, détaillant les emplois budgétaires et les effectifs réels) ou les projets de délibération de création des emplois.

Dans le cadre d'une mise à disposition, la rémunération de l'agent étant toujours imputée sur le budget de la collectivité territoriale, il est important que l'obligation d'information soit respectée dans tous les cas de figure.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel

L'information préalable de l'assemblée délibérante prévue à l'article L. 512-12 du code général de la fonction publique est supprimée. Cet article est complété par les mots : « L'autorité territoriale informe chaque année l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public d'origine du nombre d'agents mis à disposition, des organismes bénéficiaires et des modalités de ces mises à disposition. ».

Elle est conforme au principe constitutionnel de libre administration posé par l'article 72 de la Constitution.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Sans objet.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Sans objet.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

La charge administrative est réduite pour les organes délibérants des collectivités territoriales, qui n'auront plus à être informés au préalable des mises à disposition des fonctionnaires et agents territoriaux. Les organes délibérants disposeront d'une information a posteriori consolidée et annuelle.

Les formalités administratives sont assouplies pour les fonctionnaires et agents territoriaux souhaitant être mis à disposition. Assouplissement de l'outil de mobilité que constitue la mise à disposition.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sans objet.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Sans objet.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Sans objet.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressource en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de transition vers l'économie circulaire, de gestion des déchets et de prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

En application de l'article L.244-1 du CGFP, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été consulté sur cet article à titre obligatoire le 8 avril 2026 et a émis un avis unanimement favorable de la part des employeurs et défavorable de la part des organisations syndicales.

Le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a été saisi pour avis, à titre obligatoire, en application de l'article L.1212-2 du code général des collectivités territoriales, et a rendu un avis favorable en date du 2 avril 2026.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Le présent article entrera en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

En application de l'article L.8 du CGFP, cette disposition :

- est d'application directe aux collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon ;
- ne s'applique pas aux agents des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française, dont le statut ne relève pas du CGFP, mais de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 ;
- ne s'applique pas dans les îles de Wallis et Futuna.

5.2.3. Textes d'application

Le présent article ne requiert aucun texte d'application.

Article 17 – Abrogation de l'article 7 de la loi du 30 décembre 2023 relatif à la promotion des secrétaires de mairie

1. ÉTAT DES LIEUX

1.1. CADRE GENERAL

Le secrétaire général de mairie met en œuvre les politiques de l'équipe municipale sous les directives du maire et du conseil municipal. Il s'agit d'une mission d'une très grande technicité et polyvalence que ce soit dans le conseil aux élus, la rédaction des actes officiels, arrêtés municipaux ou délibérations, l'accueil et l'accompagnement des administrés ou l'encadrement des services administratifs et techniques de la commune (y compris du budget et des ressources humaines).

Cette fonction, qui s'exerce dans les communes de moins de 3 500 habitants, est ouverte aux fonctionnaires et dans les communes de moins de 2 000 habitants aux contractuels. Elle peut être exercée par des agents relevant de quatre cadres d'emplois (adjoint administratif, rédacteur, attaché et secrétaire de mairie, ce dernier étant placé en voie d'extinction), dans les trois catégories hiérarchiques (C, B et A).

En 2023, la France comptait 23 000 secrétaires de mairie. 80% étaient fonctionnaires, dont la majorité (60,4%) relevaient de la catégorie C et travaillaient sur des postes à temps non complet (62%) y compris en cumulant plusieurs postes de secrétaires de mairie ([rapport d'information n°676 du de la Délégation aux collectivités territoriales du Sénat](#)). La loi n° 2023-1380 du 30 décembre 2023 visant à revaloriser le métier de secrétaire de mairie a mis en place plusieurs mesures de revalorisation du métier. Le législateur ayant considéré que les fonctions de secrétaire de mairie relèvent *a minima* de la catégorie B dans les communes de moins de 2 000 habitants, le recrutement en catégorie C sur ces fonctions n'est plus autorisé à compter du 1^{er} janvier 2028.

Pour atteindre cet objectif, ont été instaurés :

- un plan de requalification temporaire jusqu'au 31 décembre 2027 permettant de promouvoir, « au choix » et sans quota, des secrétaires généraux de mairie de C en B.
- un dispositif pérenne de « formation-promotion », qui permet aux agents administratifs de catégorie C, occupant tout type de fonction et ayant validé une formation, d'être promus en catégorie B afin d'exercer celles de secrétaire général de mairie.

Outre ces dispositifs, le législateur a également souhaité imposer une part de secrétaires de mairie dans l'ensemble des promotions internes « de droit commun »

(article 7 de la loi n°2023-1380 qui modifie le 2° de l'article [L. 523-5 du code général de la fonction publique](#)), pour valoriser notamment les secrétaires généraux de mairie de catégorie B.

Introduit par amendement en première lecture au Sénat, cet article a ensuite été retiré par l'Assemblée nationale via un amendement du Gouvernement, avant d'être réintroduit dans le texte par la commission mixte paritaire.

Toutefois, cette disposition est inopérante en l'état sauf à contrevenir à plusieurs principes constitutionnels. Ainsi, le projet de décret d'application de l'article 7 de ladite loi n'a pu être édicté.

En outre, cette mesure se situe dans un objectif de valorisation des fonctions de secrétaire général de mairie mais est déjà rempli en droit. En effet, les responsabilités exercées comme secrétaire général de mairie au même titre que d'autres fonctions sont prises en compte dans la promotion interne, notamment dans les critères fixés par les lignes directrices de gestion s'appliquant à l'ensemble des candidatures. Ces dernières constituent un instrument de gouvernance pluriannuelle, permettant à l'autorité territoriale de définir des orientations générales en matière de promotion, de mobilité et de valorisation des parcours professionnels. Par ailleurs, une mesure favorable à l'avancement des secrétaires généraux de mairie a été prise par un des sept décrets de simplification de fin 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 2 000 habitants).

1.2. CADRE CONSTITUTIONNEL

La disposition précitée, qui n'a pas été déférée au Conseil constitutionnel, présente un risque de rupture du principe constitutionnel d'égalité de traitement en lien avec le principe d'égal accès aux emplois publics. Déclinaison du principe d'égalité devant la loi (article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen de 1789), érigé en principe général du droit (Conseil d'Etat, 1954, Barel) et doté d'une valeur constitutionnelle (Conseil Constitutionnel, [décision n°82-153 DC du 14 janvier 1983](#), Troisième voie d'accès à l'ENA), le principe d'égal accès aux emplois publics régit le recrutement des agents publics.

En effet, les emplois publics ne peuvent être attribués qu'au regard des mérites et des besoins du service, qu'il s'agisse des fonctionnaires de carrière pour l'accès dans le corps ou cadre d'emplois, la promotion dans un grade supérieur, ou des agents publics contractuels. Ainsi, la prise en compte de tout autre critère que le mérite ou le besoin du service est prohibée. De fait, en imposant une promotion obligatoire liée à

l'occupation d'un emploi, la disposition en question écarte la seule appréciation de la valeur professionnelle et conduit à contraindre les centres de gestions à promouvoir un agent secrétaire général de mairie qui ne justifierait pas d'une valeur professionnelle équivalente à la place d'un autre agent. Que ce soit un agent ayant obtenu une meilleure note à l'examen professionnelle, ou justifiant de mérites et d'une valeur professionnelle bien supérieure au regard des critères objectifs établis dans les lignes directrices de gestion, celui-ci pourrait se voir écarter d'une promotion interne au profit d'un secrétaire général de mairie à ce seul titre, bien que justifiant d'une valeur professionnelle inférieure.

Par ailleurs, si la loi et la jurisprudence admettent, sous conditions strictes, des dérogations au principe d'égalité pouvant être justifiées par des différences objectives de situation ou par des motifs d'intérêt général (Conseil Constitutionnel, [Décision n° 87-232 DC du 7 janvier 1988](#), Loi relative à la mutualisation de la Caisse nationale de crédit agricole), cette disposition, au soutien d'une discrimination positive, accorde un traitement différent à des agents pourtant placés dans une situation comparable à celle d'autres agents publics, dont les emplois souffrent eux aussi de pénurie de recrutement. Les difficultés de recrutement sont en effet communes à plusieurs métiers et touchent plusieurs filières. Cette dérogation apparaît donc disproportionnée par rapport au motif d'intérêt général que ce soit pour la promotion en catégorie B, celle-ci bénéficiant déjà de deux autres dispositifs de promotion spécifiques et dérogatoires créés par cette loi, ou pour la promotion en catégorie A, les communes concernées, de 2 000 à 3 500 habitants, ne représentant que 6,4% des communes et pouvant également recruter à la place un directeur général des services.

Enfin, la disposition établit une discrimination non justifiable au regard du principe d'égalité de traitement par rapport à l'objet de la loi du 30 décembre 2023. En effet, celle-ci écarte les agents recrutés sur des emplois de secrétaires généraux de mairie mutualisés au profit de communes membres, par des EPCI non affiliés à un centre de gestion. Cette discrimination peut contraindre les EPCI susmentionnés à devoir s'affilier au centre de gestion, ce qui entre également en contradiction avec le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales (article 72 de la Constitution de 1958).

1.3. CADRE CONVENTIONNEL

Sans objet.

1.4. COMPARAISONS INTERNATIONALES

Sans objet.

2. NECESSITE DE LEGIFERER ET OBJECTIFS POURSUIVIS

2.1. NECESSITE DE LEGIFERER

Comme détaillé précédemment, cette disposition apparaît inopérante et sans valeur ajoutée au regard de l'objectif de revalorisation des fonctions de secrétaire général de mairie.

Pour ces raisons, la suppression des dispositions législatives susmentionnées est proposée au titre de la simplification. Celle-ci intervient, conformément au principe de parallélisme des formes, par voie législative.

2.2. OBJECTIFS POURSUIVIS

Le dispositif présente un risque de rupture du principe constitutionnel d'égalité de traitement en lien avec le principe d'égal accès aux emplois publics et, par voie de conséquence, d'annulation dans le cadre d'une question prioritaire de constitutionnalité. L'abrogation de cette disposition vise à éviter tout risque contentieux.

3. OPTIONS ENVISAGEES ET OPTION RETENUE

3.1. OPTIONS ENVISAGEES

En parallèle de la suppression des dispositions de l'article 7 de la loi du 30 décembre 2023 et afin de répondre à l'objectif poursuivi par le législateur, il a été proposé de modifier le statut particulier du cadre d'emplois des attachés territoriaux pour mieux valoriser les agents exerçant les fonctions de secrétaire général de mairie en catégorie B.

L'objectif était de créer des conditions plus favorables en matière d'ancienneté, liées à l'exercice de ce type de fonctions, pour la promotion interne de B en A. Ainsi, il a été proposé de prévoir explicitement que les agents justifiant de quatre ans de services effectifs en catégorie B dans les fonctions de secrétaire général de mairie d'une commune de moins de 2 000 habitants puissent être inscrit sur une liste d'aptitude « au choix » en vue d'une nomination comme attaché territorial.

Cette durée est similaire à celle utilisée pour la promotion au choix des agents du cadre d'emplois des secrétaires de mairie (catégorie A mis en extinction²⁴) dans le cadre d'emplois des attachés territoriaux (article 5 du décret statutaire des attachés territoriaux), y compris ceux exerçant dans les communes de moins de 2 000 habitants. Seraient ainsi alignées les durées des agents relevant, certes de cadres d'emplois différents, mais exerçant les mêmes fonctions.

Cette proposition avait l'avantage de ne pas soulever de difficultés juridiques, puisqu'il existe déjà de telles conditions pour la promotion de droit commun de C. Cette mesure a effectivement été créée par le [décret n°2025-1099](#) du 19 novembre 2025.

3.2. OPTION RETENUE

L'option d'abrogation de la disposition introduite par l'article 7 de la loi du 30 décembre 2023 a été retenue à la suite de l'abandon du projet de décret d'application et est aujourd'hui proposée dans le projet de loi simplification.

4. ANALYSE DES IMPACTS DES DISPOSITIONS ENVISAGEES

4.1. IMPACTS JURIDIQUES

4.1.1. Impacts sur l'ordre juridique interne et articulation avec le cadre constitutionnel²⁵

La seconde phrase du 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique est abrogée

L'article L. 523-5 du code général de la fonction publique sera ainsi de nouveau conforme aux principes constitutionnels et en particulier avec celui d'égal accès aux emplois publics.

4.1.2. Articulation avec le droit international et européen

Sans objet.

²⁴ En 2023, demeurent encore 789 agents de ce cadre d'emplois.

²⁵ Il convient ici de répertorier exhaustivement les normes abrogées, modifiées ou créées. L'articulation de la disposition avec le cadre constitutionnel, présenté au 1.2, doit être démontrée et précisément justifiée.

4.2. IMPACTS ECONOMIQUES, FINANCIERS ET ADMINISTRATIFS

4.2.1. Impacts macroéconomiques

Sans objet.

4.2.2. Impacts sur les entreprises

Sans objet.

4.2.3. Impacts sur les professions réglementées

Sans objet.

4.2.4. Impacts sur le budget de l'Etat, de ses établissements publics et sur celui de la Sécurité sociale

Sans objet.

4.2.5. Impacts sur les particuliers et les associations

Sans objet.

4.2.6. Impacts sur les collectivités territoriales

L'abrogation de la seconde phrase du 2° de l'article L. 523-5 du code général de la fonction publique permet de clarifier le dispositif de promotion interne des secrétaires généraux de mairie pour les collectivités territoriales. La disposition législative étant inapplicable, l'absence de décret d'application engendrait un flou juridique concernant le mécanisme précité.

4.2.7. Impacts sur les services administratifs

Sans objet.

4.3. IMPACTS SOCIAUX

4.3.1. Impacts sur les personnes en situation de handicap

Sans objet.

4.3.2. Impacts sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Sans objet.

4.3.3. Impacts sur la jeunesse

Sans objet.

4.3.4. Autres impacts sur la société et les particuliers

Sans objet.

4.4. IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX

4.4.1. Impacts sur le changement climatique

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de changement climatique.

4.4.2. Impacts sur l'adaptation au changement climatique, l'efficacité énergétique et la prévention des risques naturels

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière d'adaptation au changement climatique, d'efficacité énergétique et de prévention des risques naturels.

4.4.3. Impacts sur la ressource en eau

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressource en eau.

4.4.4. Impacts sur la transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de transition vers l'économie circulaire, la gestion des déchets et la prévention des risques technologiques.

4.4.5. Impacts sur la lutte contre les pollutions

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de lutte contre les pollutions.

4.4.6. Impacts sur la préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de préservation de la biodiversité et la protection des espaces naturels, agricoles et sylvicoles.

4.4.7. Impacts sur les ressources

Le présent article ne nuit pas aux stratégies environnementales en matière de ressources.

5. CONSULTATIONS ET MODALITES D'APPLICATION

5.1. CONSULTATIONS MENEES

En application de l'article L.244-1 du code général de la fonction publique, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a été consulté sur cet article à titre obligatoire le 8 avril 2026 et a émis un avis XX.

Le Conseil national d'évaluation des normes (CNEN) a été saisi pour avis, à titre obligatoire, en application de l'article L. 1212-2 du code général des collectivités territoriales, et a rendu un avis favorable en date du 2 avril 2026.

5.2. MODALITES D'APPLICATION

5.2.1. Application dans le temps

Le présent article entrera en vigueur le lendemain de la publication de la loi au *Journal officiel* de la République française.

5.2.2. Application dans l'espace

En application de l'article L.8 du CGFP, cette disposition :

- est d'application directe aux collectivités régies par l'article 73 de la Constitution, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre et Miquelon ;
- ne s'applique pas aux agents des communes, des groupements de communes et des établissements publics à caractère administratif relevant des communes de la Polynésie française, dont le statut ne relève pas du CGFP, mais de l'ordonnance n°2005-10 du 4 janvier 2005 ;
- ne s'applique pas dans les îles de Wallis et Futuna.

5.2.3. Textes d'application

Le présent article ne requiert aucun de texte d'application.