



FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : DES RÈGLES RH EN ÉVOLUTION

De nouvelles dispositions réglementaires du Code général de la fonction publique sont en préparation. Présentées comme une étape de codification et d'harmonisation entre les trois versants de la fonction publique, elles concernent directement la fonction publique territoriale. Leur entrée en vigueur est annoncée au 1er mars 2027, sous réserve de la finalisation et de la publication des textes.

Des garanties renforcées pour les agents contractuels

Le projet prévoit une évolution importante en matière de **procédure disciplinaire**.

Aujourd'hui, dans la fonction publique territoriale, les fonctionnaires poursuivis doivent disposer d'un **délai suffisant pour prendre connaissance du rapport transmis au conseil de discipline**. Cette garantie serait désormais étendue aux **agents contractuels territoriaux**.

Pour l'UNSA-CASVP, cette avancée va dans le bon sens. Lorsqu'un agent est mis en cause, il doit pouvoir connaître précisément les éléments retenus contre lui, préparer sa défense dans de bonnes conditions et bénéficier de garanties claires, **quel que soit son statut**.

Indemnité de départ volontaire : rester vigilants

Le projet vient également préciser les conditions d'attribution de l'**indemnité de départ volontaire**. Celle-ci pourrait être accordée, sur demande préalable, aux **fonctionnaires** comme aux **agents en CDI**, dans une logique d'harmonisation entre les trois versants de la fonction publique.

Pour l'UNSA-CASVP, cette évolution appelle une vigilance particulière. Une indemnité de départ volontaire ne doit pas devenir un simple outil de gestion des effectifs, ni accompagner des **suppressions de postes**, des **réorganisations subies** ou des départs contraints déguisés.

Insuffisance professionnelle : ne pas confondre avec la discipline

Le texte prévoit également de supprimer une disposition spécifique à la fonction publique territoriale concernant l'**indemnité de licenciement pour insuffisance professionnelle**.

L'objectif affiché est d'éviter toute confusion entre deux situations qui doivent rester distinctes : l'**insuffisance professionnelle**, d'une part, et la **faute disciplinaire**, d'autre part.

Pour l'UNSA-CASVP, cette distinction est essentielle. L'insuffisance professionnelle ne doit jamais être utilisée comme une sanction déguisée. Les garanties dues aux agents doivent être respectées à chaque étape de la procédure.

Une vigilance particulière s'imposera aussi sur les **modalités de paiement des indemnités**. En cas de fractionnement, les conséquences financières peuvent être immédiates pour les agents concernés.

Autres mesures prévues

Le projet prévoit aussi la possibilité, pour **certains agents contractuels**, de demander leur **réemploi** lorsque la cause ayant entraîné la rupture du contrat disparaît : titre de séjour régularisé, droits civiques recouvrés ou interdiction d'exercer levée.

Autre évolution annoncée : l'expérience acquise lors de **missions de coopération institutionnelle internationale** serait prise en compte dans le déroulement de carrière des fonctionnaires territoriaux.

L'UNSA-CASVP suivra avec attention la finalisation de ces textes et, au-delà, leurs conditions d'application concrètes. Derrière une codification présentée comme technique, plusieurs mesures touchent directement aux droits des agents : garanties disciplinaires, conditions de départ, licenciements, réemploi, déroulement de carrière. Notre vigilance restera la même : que ces évolutions se traduisent par des droits effectifs, lisibles et protecteurs pour les agents.

09-07-2026