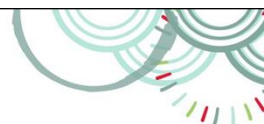




CENTRE DE GESTION DU CANTAL
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Centres de gestion de la région Auvergne-Rhône-Alpes

LE MAG DU CDG15

Magazine d'information n° 60 – JUILLET 2026

DOSSIER – P. 3 à 8

**Renouvellement du Conseil
d'Administration**

Dans ce numéro

Actualités du CDG15 : P. 1 et 2

Agenda : P. 2

Dossier : P. 3 à 8

Actualités statutaires : P. 9 à 14

**Information &
horaires d'ouverture
du Centre de Gestion
du Cantal**

Du lundi au jeudi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 17h

Vendredi :

8 h 30 à 12h et
de 13 h 30 à 16 h 30

Tél. : 04 71 63 89 35

Courriel :

cdg15@cdg15.fr

Site : www.cdg15.fr



Adresse :

Village Entreprises
14 Avenue du Garric
15000 AURILLAC

RÉSEAU DES ASSISTANTS DE PRÉVENTION ET DES CONSEILLERS DE PRÉVENTION DU CANTAL

Un nouveau réseau a été créé sur Interstis. Il est dédié aux acteurs de la prévention : assistants et conseillers. Les actualités en lien avec la prévention y seront présentées mais aussi les dates des formations à venir, les prochains événements... Interstis est surtout un lieu de partage de documents, de bonnes pratiques et, tout comme le réseau des secrétaires de mairie, un tchat permet aux acteurs de discuter de manière instantanée.



Actualités du CDG 15

Agenda 2026

Conseil Médical :

Formation

plénière

Jeudi 25 juin

Jeudi 23 juillet

Jeudi 24 septembre

Jeudi 29 octobre

Jeudi 26 novembre

Jeudi 17 décembre

Conseil Médical :

Formation

restreinte

Mardi 16 juin

Mardi 21 juillet

Mardi 25 août

Mardi 22 septembre

Mardi 20 octobre

Mardi 17 novembre

Mardi 15 décembre

Conseil médical : Date limite de réception des dossiers :

3 semaines avant la séance

CAP C – B – A

CCP

Mardi 6 octobre

CST/F3SCT

Jeudi 4 juin

Jeudi 10 septembre

Jeudi 3 décembre

Transmission des dossiers au CDG15 →

1 mois avant la date du CST ou de la CAP et CCP. Tout dossier reçu hors délai ne pourra pas être inscrit à l'ordre du jour.

Commission

Promotion

interne

Jeudi 18 juin

ÇA BOUGE AU CDG15 !

Mesdames Joëlle GASSET et Françoise NANGERONI ont fait valoir leur droit à la retraite. Aussi, elles quittent le CDG après presque 20 ans de service.

Nous les remercions pour leur implication au sein du CDG.

Arrivée de Christiane PERONNY

En remplacement de Joëlle GASSET, secrétaire du service de médecine préventive, Christiane PERONNY a intégré le CDG le 13 avril 2026.

Précédemment, elle a exercé en qualité de secrétaire de mairie au sein de collectivités territoriales.

Arrivée d'Elodie FALIES

Elle est recrutée au CDG à compter du 1^{er} juillet 2026 et est affectée au service RH/paie. Elle est chargée de l'élaboration des paies à façon en binôme avec Manon LAPEYRE.

PRÉSENTATION DE LA NOUVELLE GAMME WE-MAGNUS

Une présentation de la nouvelle gamme Berger-Levrault, WE-MAGNUS, s'est tenue le jeudi 25 juin après-midi sur le secteur de Mauriac, le vendredi 26 juin matin sur le secteur d'Aurillac et le vendredi 26 juin après-midi sur le secteur de Murat/Saint-Flour.

RÉSEAU DES SECRÉTAIRES GÉNÉRAUX DE MAIRIE

Les rencontres du réseau des secrétaires généraux de mairies se sont déroulées :

- Le mardi 16 juin matin sur le secteur de Mauriac
- Le mercredi 24 juin matin au CDG15 (Aurillac)
- Le jeudi 2 juillet matin sur le secteur de Saint-Flour

Les thèmes abordés ont été les suivants :

- Réalisation d'un livret d'accueil des nouveaux arrivants,
- Les actualités statutaires,
- La Protection Sociale Complémentaire (Santé et Prévoyance),
- Travail et canicule

PRÉVENTI'CANTAL 2026

Le Préventi'Cantal 2026 aura lieu :

- Lundi 14 septembre après-midi : Secteur de Saint-Flour
- Mardi 15 septembre matin : Secteur d'Aurillac
- Mardi 15 septembre après-midi : Secteur de Mauriac

Une surprise vous attend !

FORUM DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le Forum des métiers de la Fonction Publique sera co-organisé avec les services de la Préfecture. Il aura lieu le 8 octobre 2026 de 10h à 16h à l'Espace Héлитas à Aurillac.

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Conformément à l'article 13 du décret n° 85-643 du 26 juin 1985, les élections relatives au renouvellement du Conseil d'Administration du Centre de Gestion doivent être organisées dans les quatre mois qui suivent le renouvellement général des conseils municipaux.

Les sièges sont attribués aux représentants des collectivités et des établissements publics en fonction du nombre de fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du Centre, affecté dans les communes en position d'activité au sens des articles L.512-1 et L.512-6 du Code Général de la Fonction Publique, soit 16 sièges pour les communes et 2 sièges au titre des établissements publics.

Le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal est donc composé de 18 sièges pour les titulaires et de 18 sièges pour les suppléants.

Toutefois, lors du dépôt la liste à la date du 21 mai 2026, celle-ci doit comporter en sus une liste excédentaire composée de manière identique à la première liste.

Aussi, le bulletin comporte 64 noms pour le collège « commune » et 8 noms pour le collège « établissements publics ».

Les membres de la liste complète sont :

Collège « commune »

- 1 – BESSE Marina, Maire de Mentières
- 2 – BRESSON Aurélie, Maire de Vèze
- 3 – BRUEL Nadine, Adjointe au Maire d'Ytrac
- 4 – CASTANIER Michel, Maire de Cassaniouze
- 5 – CHAMBON Louis, Maire du Falgoux
- 6 – CHEYMOL Yves, Maire d'Ydes
- 7 – DELRIEU-TOURTOULOU Annie, Maire de Vic sur Cère
- 8 – FAUBLADIER Jean-Michel, Maire de Lascelles
- 9 – FAVORY Alexandre, Maire de Saint-Amandin
- 10 – FOURNIVAL Françoise, Maire d'Anglards de Salers
- 11 – GUEROULT Olivia, Maire de Brezons
- 12 – LADRAS Evelyne, Adjointe au Maire de Naucelles
- 13 – PLANTECOSTE Annie, Maire de Leucamp
- 14 – RAYNAL Christophe, Maire de Cheylade
- 15 – ROCHE Olivier, Maire de Jaleyrac
- 16 – ROUET Clément, Maire de Ladinhac
- 17 – AMILHAUD Jean-Baptiste, Maire de Saint-Clément
- 18 – CESANO Lionel, Maire de Cayrols
- 19 – CHABRIER Gilles, Maire de Murat
- 20 – CINQUALBRES Jean-Pierre, Maire de Saint-Illide
- 21 – COMBELLES Gilles, Maire du Rouget-Pers
- 22 – ERNEST David, Maire de Prunet
- 23 – FABRE Philippe, Maire de Mandailles Saint-Julien
- 24 – GIMENEZ Antoine, Maire de Quézac
- 25 – GODBARGE Frédéric, Maire de Giou de Mamou
- 26 – MOULIER Eric, Maire de Saignes
- 1 – SEGUIS Hervé, Maire d'Ayrens
- 2 – POUDEROUX Gérard, Maire de La Chapelle d'Alagnon
- 3 – GINEZ Bernadette, Maire d'Ytrac
- 4 – MALVEZIN Pascal, Maire de Laroquebrou
- 5 – MONTEILLET Maryline, Maire de Lacapelle Viescamp
- 6 – LEYMONIE Serge, Maire de Chalvignac
- 7 – SAUVANET Laurent, Adjoint au Maire de Vic sur Cère
- 8 – GARDES Nathalie, Maire de Saint-Simon
- 9 – CHAUMEIL Martine, Adjointe au Maire de Saint-Amandin
- 10 – PRUNET Claude, Maire de Pailherols
- 11 – BARTHELEMY Véronique, Adjointe au Maire de Thièzac
- 12 – POULHES Christian, Maire de Naucelles
- 13 – DEGRANDIS Anne, Maire de Leynhac
- 14 – ESTEVES Louis, Maire de Yolet
- 15 – VABRET Gérard, Adjoint au Maire de Jaleyrac
- 16 – BOUQUIER Marie-Paule, Maire de Vitrac
- 17 – ANTIGNAC Nadine, Maire de Besse
- 18 – BERGER Jean-Christophe, Maire de Pleaux
- 19 – BOUNIOL Jean, Maire de Vézac
- 20 – ESCURE Pascal, Maire de Saint-Martin Cantalès
- 21 – COUTY Julien, Conseiller municipal de Talizat
- 22 – DUJOLS André, Maire de Saint-Cernin
- 23 – CHASTRES Marie-Hélène, Maire de Drugeac
- 24 – MONTIN Christian, Maire de Marcolès
- 25 – MORELLE Florine, Maire de Maurs la Jolie
- 26 – PORTENEUVE Michel, Maire de

- 27 – POUDEUX Loïc, Adjoint au Maire de Talizat
- 28 – PUECHJEAN Marie, Adjointe au Maire de Giou de Mamou
- 29 – TEYSSEDOU Michel, Maire de Parlan
- 30 – TOURLAN Jean-Luc, Maire de Vézels-Roussy
- 31 – LANTUEJOUL Isabelle, Maire d'Arpajon sur Cère
- 32 – GRANIER Philippe, Adjoint au Maire d'Ayrens

- Neussargues-Moissac
- 27 – PICARD Jean-Pierre, Maire de Reilhac
 - 28 – ROUGÉ Thierry, Maire de Jou sous Monjou
 - 29 – MARONNE Yveline, Adjointe au Maire de Saint-Martin Valmeroux
 - 30 – ROUSSEL Loïc, Adjoint au Maire de Fontanges
 - 31 – VEYSSIERE Marie-Claude, Conseillère municipale du Falgoux
 - 32 – MAURS Philippe, Maire de Saint-Cirgues de Jordanne

Collège « établissements publics »

- 1 – MOURGUES Philippe
Président de Carladès Communauté
- 2 – VIDALINC Julien
Conseiller Communautaire Aurillac Agglomération
- 3 – MAISONNEUVE Marc
Président de la Communauté de Communes Sumène-Artense
- 4 – MARANDON Jean-Louis
Conseiller Communautaire Pays Gentiane

- 1 – GRICHOIS Antoine
Vice-Président de Carladès Communauté
- 2 – PRADAL Gérard
Conseiller communautaire délégué Aurillac Agglomération
- 3 – ACHALME Didier
Président de Hautes Terres Communauté
- 4 – DELORT Philippe
Président de Saint-Flour Communauté

Les élections se sont déroulées le 18 juin 2026 en présence de la commission de recensement des réclamations et de dépouillement.

La liste a obtenu :

Collège des MAIRES :

- Nombre de maires inscrits sur la liste électorale : 213
- Nombre de votants : 150
- Nombre de voix inscrites : 1146
- Nombre de voix exprimés : 622
- Nombre de nuls ou enveloppes vides : 1

Collège des PRESIDENTS :

- Nombre de maires inscrits sur la liste électorale : 42
- Nombre de votants : 20
- Nombre de voix inscrites : 851
- Nombre de voix exprimés : 230
- Nombre de nuls ou enveloppes vides : 0

Le conseil d'installation s'est réuni le lundi 29 juin 2026.



Le conseil d'installation s'est tenu le 29 juin 2026.

A été élu Président du Centre de Gestion du Cantal :

- Monsieur Louis CHAMBON, Maire du Falgoux

Ont été élus Vice-Présidents :

- Monsieur Olivier ROCHE, 1^{er} Vice-Président,
- Madame Marina BESSE, 2^{ème} Vice-Présidente,
- Monsieur Jean-Michel FAUBLADIER, 3^{ème} Vice-Président

LES MISSIONS SONT LES SUIVANTES :

Service public ouvert sur l'extérieur, le Centre de Gestion du Cantal apporte une réponse globale aux problématiques de ressources humaines des collectivités.

L'ensemble des missions institutionnelles est financé par le prélèvement d'une cotisation obligatoire assise sur la masse des rémunérations versées aux agents de chaque collectivité.

Elle est égale à 0.80%.

Les dépenses générées par les missions facultatives sont financées :

- Soit par des cotisations additionnelles
- Soit par des tarifs de prestations

Pour assurer toutes ces missions, les services sont organisés autour de 3 pôles, placés sous la responsabilité de la Directrice Générale :

- Pôle RH / Instances consultatives / Emploi
- Pôle Santé au Travail
- Pôle Moyens généraux

20 agents travaillent au Centre de Gestion.

	Missions obligatoires Taux de la cotisation : 0,80 %	Missions facultatives Taux de la cotisation : 0,40 %	Missions à l'acte
Carrières	<ul style="list-style-type: none"> • La gestion des carrières des agents, • L'assistance juridique statutaire concernant le statut, • La gestion des instances paritaires (CAP/CCP/CST), • Le conseil de discipline, • L'information relative à la retraite, • Le dialogue social, les droits syndicaux et les décharges syndicales, • L'information relative aux concours et examens professionnels, • Le Référent déontologue et laïcité pour les agents. 	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil en gestion des carrières et rémunérations : appui pour le suivi des carrières, calculs d'avancement, application des règles de rémunération, réponses aux questions statutaires, production de modèles, d'informations, • La gestion des contractuels, • Les dossiers Retraite CNRACL Retraite Multifonds (autre que le Droit à l'information), la saisie des dossiers et l'accompagnement des collectivités et des agents, • Le service d'appui de la formalisation des fiches de poste et/ou du support d'entretien professionnel, • Le calcul des allocations chômage pour les collectivités et établissements en auto assurance ainsi que des indemnités de licenciement, • Le calcul de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, • La gestion du dossier individuel des agents. 	<p>→ Paie à façon (inchangé) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • 11 € par bulletin • 50 € par intervention pour l'Expertise paie

	Missions obligatoires Taux de la cotisation : 0,80 %	Missions facultatives Taux de la cotisation : 0,40 %	Missions à l'acte
Emploi et mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • La publication et le suivi des offres d'emploi sur Emploi-territorial, • Le suivi des fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE), • Le maintien dans l'emploi et l'aide au reclassement, • L'animation du réseau des secrétaires généraux de mairie. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'assistance à la mobilité, le conseil en évolution professionnelle, • Préparation aux métiers en tension : dispositifs de formation et d'accompagnement pour les postes difficiles à pourvoir (secrétaires généraux de mairie). 	<p>→ Frais de gestion du service intérim : Les frais de gestion et de formation Collectivités et établissements publics affiliés : 8% du salaire brut et des charges</p> <p>→ Aide au recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tarif : 400,00 €

	Missions obligatoires Taux de la cotisation : 0,80 %	Missions facultatives Taux de la cotisation : 0,40 %	Missions à l'acte

Santé au travail

	<ul style="list-style-type: none"> Le secrétariat des instances médicales (la prestation intègre la gestion des PPR) La protection sociale complémentaire PREVOYANCE, la convention de participation, La protection sociale complémentaire SANTE, la convention de participation, 	<ul style="list-style-type: none"> La prévention des risques professionnels et l'élaboration des documents uniques, La proposition d'actions de prévention et de santé au travail, L'intervention de l'agent Préventeur pour les missions de conseil en prévention, La gestion du Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP), Le dispositif de signalement des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements existes dans la fonction publique (DISIGN), La possibilité de consulter une travailleuse sociale pour l'accompagnement des agents en difficulté, La possibilité de consulter un(e) psychologue du travail pour l'accompagnement des agents en difficulté, L'animation du réseau des assistants de prévention. 	<p>➔Service de médecine : 66,80 € (2^{ème} tarification = Tarif en vigueur majoré de 20 %)</p> <p>➔Intervention de l'agent chargé de la fonction d'inspection santé sécurité (ACFI) :</p> <ul style="list-style-type: none"> Journée : 260 € ½ journée : 150 € <p>➔Intervention du service de Prévention pour une mission relative aux Risques Psycho-sociaux (RPS)</p> <ul style="list-style-type: none"> Journée : 400 € ½ journée : 200 € <p>➔DISIGN (prestation portée par un autre CDG car la demande est particulière</p> <ul style="list-style-type: none"> Tarif en vigueur du CDG qui réalise la prestation <p>➔Concernant la mission Médiation préalable obligatoire et la médiation conventionnelle, Le coût de ce service est supporté par la collectivité ayant saisi le médiateur conformément aux tarifs du CDG43.</p> <p>➔L'assurance statutaire : Frais de gestion : pourcentage de la base de cotisation déclarée auprès du prestataire d'assurance permettant le calcul de la prime, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 4 000 000 €, le pourcentage est de 0,25 %, De 4 000 001 € à 7 000 000 €, le pourcentage est de 0,15 %, Au-delà de 7 000 001 €, le pourcentage est de 0,05 %,
--	--	---	--

	Missions obligatoires Taux de la cotisation : 0,80 %	Missions facultatives Taux de la cotisation : 0,40 %	Missions à l'acte
		<ul style="list-style-type: none"> Portail internet et plateforme sécurisée : accès permanent à une documentation actualisée, modèles de documents, actualités statutaires et espace d'échanges entre gestionnaires RH, 	

Appui aux collectivités

- L'aide et les conseils lors de conflits élus-agents,
- La tenue régulière de réunions d'information décentralisées par arrondissement avec les élus et les gestionnaires sur des thèmes d'actualité,
- La production de circulaires et de flashes d'informations sur l'actualité juridique,
- L'assistance et le conseil informatiques (sous-traitance maintenance informatique Berger-Levrault),
- L'animation du réseau des DGS,
- L'animation du réseau des directeurs d'EHPAD
- L'organisation et la participation du CDG à des salons/forums.

ACTUS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES



MODIFICATION DES DISPOSITIONS RELATIVES À LA DÉCLARATION DE VACANCE D'EMPLOI DANS LE CADRE D'UN RECLASSEMENT POUR INAPTITUDE

Le décret n°2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements a été publié au Journal Officiel du 21 février 2026. Il apporte plusieurs mesures de simplification, dont une intéressant le droit statutaire à son article 6.

En effet, l'article D311-4 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) prévoit un certain nombre de dérogations applicables à l'obligation de publication d'un avis de création ou vacance des emplois permanents. A la liste déjà existante est ajoutée une dérogation concernant les emplois pourvus par la voie du reclassement pour inaptitude :

- D'un fonctionnaire reconnu inapte à l'exercice de ses fonctions, en application du premier alinéa de l'article L826-3 du CGFP ;
- D'un agent contractuel territorial atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi en application des dispositions du décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Le présent décret est entré en vigueur au lendemain de sa publication au Journal Officiel, soit le 22 février 2026.

Décret n° 2026-118 du 20 février 2026 portant mesures de simplification de l'action publique locale et des normes applicables aux collectivités territoriales et à leurs groupements

ADAPTATION DES RÈGLES DE CONGÉ DE SOLIDARITÉ FAMILIALE ET D'ADOPTION

Le décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au

congé d'adoption dans la fonction publique a été publié au Journal Officiel du 21 février 2026.

Pris en application des articles L.633-1 à L.633-4 du Code Général de la Fonction Publique relatifs au congé de solidarité familiale, ce décret vient modifier le décret n° 2013-67 du 18 janvier 2013 relatif au congé de solidarité familiale et à l'allocation d'accompagnement des personnes en fin de vie pour les fonctionnaires relevant des articles L. 3 à L. 5 du Code Général de la Fonction Publique.

Il prévoit, selon les règles propres à chaque versant de la fonction publique, que le fonctionnaire conserve son emploi durant le congé de solidarité familiale, et les modalités de sa réaffectation en cas de suppression ou de transformation de son emploi.

Par ailleurs, ce décret précise les délais dans lesquels le congé d'adoption peut être pris et les possibilités de fractionnement de ce congé. Il modifie notamment les dispositions des articles 10 à 12 du décret n° 2021-846 du 29 juin 2021 relatif aux congés de maternité et liés aux charges parentales dans la fonction publique territoriale.

Le décret est entré en vigueur le lendemain de sa publication, soit le 22 février 2026. Pour le congé d'adoption, il est applicable aux parents qui demandent un congé d'adoption à compter de cette date.

Décret n° 2026-119 du 20 février 2026 portant diverses dispositions relatives au congé de solidarité familiale et au congé d'adoption dans la fonction publique

LOI DE FINANCES 2026 : ÉVOLUTIONS CONCERNANT LES AGENTS PUBLICS

Déposé le 14 octobre 2025, le projet de loi de finances pour l'année 2026 a été voté et la loi n° 2026-103 du 19 février 2026 de finances pour 2026 a été promulguée au journal officiel du 20 février 2026, après la publication de la

1. Pérennisation de la rupture conventionnelle pour les fonctionnaires (article 173 de la loi)

La rupture conventionnelle en faveur des fonctionnaires avait été prévue à titre expérimental par l'article 72 I et IV de la loi dite « TFP » du n°2019-828 du 6 août 2019. Cette expérimentation était close depuis le 31 décembre 2025 et le bilan de cette expérimentation concluait au souhait d'une pérennisation.

C'est chose faite : Le Code Général de la Fonction Publique est modifié pour pérenniser la rupture conventionnelle qui devient donc un nouveau cas de cessation définitive de fonctions des fonctionnaires (cf. article L.550-1 modifié du Code Général de la Fonction Publique). En outre, le chapitre consacré à la rupture conventionnelle est complété de plusieurs autres articles qui reprennent, dans l'ensemble, les règles issues de l'expérimentation. Ainsi, il est désormais prévu que :

- L'administration et le fonctionnaire peuvent convenir en commun des conditions de la rupture conventionnelle qui résultera de la convention signée. Cette convention définit les conditions de la rupture de rupture conventionnelle et notamment le montant de l'indemnité spécifique, qui ne peut être inférieur ou supérieur aux montants fixés par décret en fonction du nombre d'années de service et de la rémunération perçue. Au cours de la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale de son choix (cf. nouvel article L. 552-3 du CGFP)
- La rupture conventionnelle ne s'applique pas aux fonctionnaires stagiaires, ni à ceux ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions requises pour bénéficier de la liquidation de ses droits à taux plein, ni même aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel (cf. nouvel article L. 552-2 du CGFP)
- Le fonctionnaire territorial ayant conclu une rupture conventionnelle et qui, dans les six années suivant cette rupture, est recrutée en tant qu'agent territorial est tenu de rembourser à l'employeur avec lequel il a conclu cette convention, dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle (cf. nouvel article L. 552-4 du CGFP). Ce point connaît une évolution plus restrictive puisqu'antérieurement, l'agent était tenu au remboursement dans les seuls cas où il était à nouveau recruté pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il avait conclu une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartenait la collectivité territoriale.
- Enfin, les agents contractuels recrutés par contrat à durée indéterminée peuvent bénéficier également bénéficier d'une rupture conventionnelle avec leur employeur (cf. article L. 552-5 du CGFP)

Certaines dispositions de l'article 72 de la loi du 6 août 2019 reste en vigueur puisqu'il prévoit le droit à l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans le cas d'une rupture conventionnelle. Le décret pris pour son application devrait continuer à recevoir application puisque les règles qu'il contient sont inchangées.

Ces dispositions entrent en vigueur le 21 février 2026 ce qui permet la reprise de processus de rupture conventionnelle à partir de cette date.

1. Etat pathologique de la grossesse (article 174 de la loi) :

Dans la continuité des réformes en lien avec la famille qui ont notamment conduit à l'instauration récente du congé supplémentaire de naissance, l'article L.631-3 du CGFP relatif au congé maternité est complété d'un alinéa qui prévoit que « lorsqu'un **état pathologique** est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse, le **congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique, dans la limite de trois semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.** ». Ainsi, le congé dit « pathologique », assimilé au congé maternité, peut être porté à une durée maximum de 3 semaines avant et 4 semaines après l'accouchement. Le renvoi à l'article L.1223-21 du Code du Travail (relatif au congé pathologique des salariés) est supprimé.

Cette disposition entrera en vigueur le 1^{er} mars 2026.

DÉROGATION À LA DURÉE MINIMALE D'INDEMNISATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI POUR LES PRIMO-ENTRANTS

Le décret n°2026-214 du 28 mars 2026 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage prévoit une dérogation à la durée minimale d'indemnisation classiquement fixée à 6 mois.

Les primo-entrants, à savoir, les salariés (ou agents) privés d'emploi ne justifiant pas d'une admission au titre de l'allocation d'aide au retour à l'emploi dans les 20 années précédant leur inscription comme demandeur d'emploi (cf. définition figurant à l'article 2 paragraphe 3 de la Convention du 15 novembre 2024 relative à l'Assurance chômage), ont une condition spécifique d'affiliation désormais assouplie et fixée pour eux à 5 mois de travail (108 jours travaillés ou 758 heures travaillées).

En conséquence, leur durée d'indemnisation minimale s'en trouvera réduite à 5 mois (152 jours).

Ces nouvelles dispositions sont applicables aux fins de relation de travail intervenant à compter du 1^{er} avril 2026, en application de l'arrêté du 28 mars 2026 qui porte agrément de cette nouvelle règle.

Décret n° 2026-214 du 28 mars 2026 relatif à la durée minimale d'indemnisation des demandeurs d'emploi par le régime d'assurance chômage

Arrêté du 28 mars 2026 portant agrément des dispositions de la convention du 15 novembre 2024 relative à l'assurance chômage et ses textes associés concernant

l'indemnisation des demandeurs d'emploi « primo-entrants »

JURISPRUDENCE



DÉMISSION

Une démission écrite, libre, non équivoque et acceptée par l'administration, devient définitive et irrévocable, elle ne peut donc être retirée, même à la demande de l'agent.

Par suite, un adjoint administratif admis au concours de professeur des écoles, ayant marqué sa volonté non équivoque de cesser ses fonctions, ne peut contester la décision par laquelle le maire a accepté sa démission puis a prononcé sa radiation des cadres, alors que rien ne démontre que son consentement aurait été altéré.

CAA Nancy 24NC00348 du 17.03.2026

AVANCEMENT

Aucune disposition légale ou réglementaire n'impose à l'administration, au-delà de la communication des lignes directrices de gestion fixant les orientations générales en matière de promotion professionnelle, d'informer les agents quant aux éléments complémentaires susceptibles d'être pris en compte pour l'appréciation des mérites comparés des candidats à un avancement de grade.

Par suite, un agent ne peut critiquer son positionnement sur un tableau d'avancement de grade en soutenant ne pas avoir disposé, avant l'établissement du tableau, d'une information suffisante sur les modalités d'évaluation de sa candidature.

TA Caen 2400908 du 18/02.2026

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

FOIRE AUX QUESTIONS

Les faits reprochés à un agent contractuel, consistant à avoir pour habitude de quitter son lieu de travail avant tous les autres agents du service et même, de manière fréquente, en début d'après-midi en prétextant notamment des rendez-vous professionnels dont il n'a pas été en mesure d'établir la réalité, à ne pas se présenter aux réunions de service, à déléguer systématiquement à des agents placés sous sa responsabilité l'élaboration des documents qui lui étaient demandés par sa hiérarchie, et à contacter fréquemment des collègues par téléphone en dehors des horaires de travail ou pendant ses congés de maladie, révèlent des carences en matière d'investissement professionnel et de respect des consignes et des horaires.

Par suite, l'intéressé n'est pas fondé à contester son licenciement pour insuffisance professionnelle.

TA Nantes 2413709 du 13.03.2026

TEMPS DE TRAVAIL

Les facteurs de risques professionnels relatifs au travail sur écran, aux responsabilités complexes et à la charge cognitive, aux déplacements et à la conduite en milieu urbain dense, et au contact permanent avec le public, ne peuvent caractériser des sujétions liées à la nature des missions pouvant justifier une dérogation à la durée annuelle du temps de travail de 1 607 heures.

Par suite, une délibération prévoyant que de telles sujétions justifient l'octroi de jours de congés supplémentaires réduisant la durée annuelle de travail en dessous de ce seuil, doit être annulée.

CAA Paris 23PA03817 du 12.03.2026



UN AGENT PUBLIC CONTRACTUEL QUI REFUSE LE RENOUVELLEMENT DE SON CONTRAT A-T-IL DROIT À LA PRIME DE FIN CONTRAT ?

Oui. La prime de précarité de fin de contrat n'est due que si le contrat (hors contrat de projet, contrat saisonnier et contrat de collaborateur de cabinet), le cas échéant renouvelé, n'a pas excédé un an, si l'agent n'a pas perçu une rémunération mensuelle brute moyenne supérieure à deux fois le montant du SMIC et si le contrat est arrivé à son terme.

Plus précisément, selon l'article L. 554-3 du Code Général de la Fonction Publique, la prime ne s'applique pas « lorsque, au terme de leur contrat ou de cette durée, les agents contractuels :

- 1° Soit sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours ;
- 2° Soit bénéficient du renouvellement de leur contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique au sein de laquelle ils ont été recrutés ».

Par ailleurs, en vertu de l'article 39-1-1 I du décret n° 88-145 du 15 février 1988, modifié par le décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020, la prime « n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente ».

Il résulte de ces dispositions qu'un agent public qui refuse le renouvellement de son contrat doit bénéficier de la prime de précarité si jamais il n'est pas recruté auprès d'un autre employeur public territorial.

LE JOUR DE CARENCE S'APPLIQUE-T-IL POUR UN ARRÊT MALADIE LIÉ À L'ÉTAT DE GROSSESSE ?

Non. Conformément au 5° du II de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018, le jour de carence ne s'applique pas lorsque le congé de maladie 2025 est accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité.

La circulaire du 15 février 2018 relative au jour de carence dans la fonction publique indique que « le délai de carence ne s'applique ni au congé de maternité, ni aux deux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui sont traités comme le congé de maternité, à cet égard) ». Pour démontrer que l'arrêt maladie est lié à un état de grossesse, la circulaire précise que « le médecin prescripteur de l'arrêt de travail ayant apprécié le bien-fondé d'un état pathologique résultant de la grossesse cochera la case prévue à cet effet dans les volets n° 2 et 3 du certificat d'arrêt de travail ».

LE JOUR DE CARENCE S'APPLIQUE-T-IL EN CAS DE PROLONGATION D'UN ARRÊT MALADIE ?

Non, dès lors qu'il s'agit d'une véritable prolongation.

Il y a par principe prolongation d'arrêt de travail lorsque des arrêts maladies se suivent de date à date, d'une part, et sont prescrits par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou par le médecin traitant, d'autre part.

Une prolongation d'arrêt de travail peut être toutefois retenue lorsque des arrêts maladie se suivent de date à date :

- lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par un médecin spécialiste consulté à la demande du médecin traitant ;
- lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite par le médecin remplaçant le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin remplaçant le médecin traitant ;
- lorsque la prolongation d'arrêt de travail est prescrite à l'occasion d'une hospitalisation. En dehors de ces trois cas mentionnés ci-dessus, lorsque la prolongation d'un arrêt de travail n'a pas été prescrite par le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant, l'assuré doit justifier de l'impossibilité pour l'un ou l'autre de ces médecins de prescrire cette prolongation. Il en apporte la preuve par tous moyens à la demande de l'organisme d'assurance maladie. Dans tous les cas, le patient, ou le professionnel de santé sous la responsabilité du patient, indique sur l'avis d'arrêt de travail le motif pour lequel le médecin prescripteur de la prolongation n'est pas le médecin prescripteur de l'arrêt initial ou le médecin traitant.

**EN CAS DE TROP-PERÇU À UN AGENT, LA
RÉGULARISATION DOIT-ELLE SE FAIRE SUR LE
BRUT OU LE NET ?**

La régularisation du trop-perçu se fait directement sur le net auprès de l'agent, calculé en fonction du brut correspondant.

Il appartient ainsi à l'autorité territoriale de procéder à la régularisation négative du brut et des charges sur la paie, ce qui donne le montant net trop-perçu.

**LE CIA ET L'IFSE SONT-ILS PRIS EN COMPTE
POUR LA RETRAITE D'UN FONCTIONNAIRE
CNRACL ?**

Non, seul le traitement indiciaire perçu depuis au moins 6 mois est pris en compte. En effet, l'article 17 I du décret n° 2003-1306 du 26 décembre 2003 énonce qu' « aux fins de sa liquidation, le montant de la pension est calculé en multipliant le pourcentage de liquidation tel qu'il résulte de l'application de l'article 16 par le traitement soumis à retenue afférent à l'indice correspondant à l'emploi, grade, classe et échelon effectivement détenus depuis six mois au moins par le fonctionnaire au moment de la cessation des services valables pour la retraite ou, à défaut, par le traitement soumis à retenue afférent à l'emploi, grade, classe et échelon antérieurement occupés d'une manière effective, sauf s'il y a eu rétrogradation par mesure disciplinaire ».

Par contre, le régime indemnitaire et les autres éléments obligatoires de la rémunération sont pris en compte pour la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) car l'assiette des cotisations est constituée par les revenus d'activité dus au cours de l'année civile pris en compte pour déterminer l'assiette de la CSG prévue à l'article L. 136-1 du Code de la Sécurité Sociale, dont le régime indemnitaire. Ce RAFP est réservé aux fonctionnaires.