



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° 59 – MARS 2026

DOSSIER – P. 4 à 12
Elections professionnelles

Dans ce numéro
Actualités du CDG15 : P. 1 et 2
Agenda : P. 2
Dossier : P. 4 à 12
Actualités statutaires : P. 13 à 17

**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

SITE INTERNET DU CDG15



Toute l'équipe du CDG15 est heureuse de vous présenter son nouveau site internet qui a été entièrement repensé, plus clair et plus accessible.

Bien plus qu'une refonte visuelle, ce nouvel outil traduit une volonté forte de clarifier nos missions et renforcer notre proximité avec les collectivités et leurs agents.

Il est né d'une volonté collective des agents du CDG15 de réaliser ce travail collaboratif en interne pour répondre au mieux à vos sollicitations.

Nous vous remercions de l'accueil que vous lui réserverez !

Actualités du CDG 15

Agenda 2026

Conseil Médical :

Formation

plénière

Jeudi 19 mars

Jeudi 16 avril

Jeudi 28 mai

Jeudi 25 juin

Jeudi 23 juillet

Jeudi 24 septembre

Jeudi 29 octobre

Jeudi 26 novembre

Jeudi 17 décembre

Conseil Médical :

Formation

restreinte

Mardi 10 mars

Mardi 14 avril

Mardi 19 mai

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 7 avril

Mardi 6 octobre

CST/F3SCT

Jeudi 26 mars

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 4 juin

RENOUVELLEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE DE GESTION : UN AUTRE RENDEZ-VOUS DÉMOCRATIQUE DE 2026

A ne pas confondre avec les élections professionnelles, elles aussi pour partie organisées par le Centre de Gestion, en 2026, le conseil d'administration du Centre de Gestion du Cantal sera intégralement renouvelé dans les quatre mois suivant les élections municipales. Conformément aux dispositions du Code général des Collectivités Territoriales (CGCT, art. L. 2321-3-1 et suivants) et du décret relatif aux Centres de Gestion, ce délai impératif impose une organisation rigoureuse pour garantir la continuité institutionnelle du CDG.

Le Conseil d'Administration définit les orientations stratégiques du Centre de Gestion, vote le budget et suit la mise en œuvre des missions exercées pour le compte des collectivités affiliées. Il est composé de représentants des communes et établissements publics, élus parmi les membres des assemblées délibérantes, selon des règles fixées par les textes.

Il représente les différentes strates de collectivités, avec 17 sièges pour les communes affiliées au CDG et 2 pour les établissements publics, soit un total de 19 sièges.

Les élections des collectivités affiliées se font sur la base du scrutin de liste à la représentation proportionnelle, les Maires étant électeurs pour leur collège et le Président d'EPCI pour celui des établissements de coopération intercommunale.

Depuis 2020, l'organisation des élections est confiée directement aux Centres de Gestion.

Le planning des grandes étapes sera connu ultérieurement.

Les élections auront fin juin.

ON PARLE DE NOUS !

Source : Collection Territoires pour demain – Cahiers d'administration

NEWS

« Nous sommes à la fois une boîte à outils et un partenaire de proximité »

Entretien avec **Louis Chambon**, Président du Centre Départemental de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal (CDG 15) est avant tout un tiers de confiance au service des collectivités locales et de leurs agents. Sa mission est simple, mais essentielle : accompagner, conseiller, sécuriser les pratiques et permettre aux communes et établissements publics de se concentrer sur leurs missions de service public.

Nous avons engagé plusieurs axes pour cela :

- La mise en place de la paie à façon : un service clé pour les petites communes qui permet de déléguer en toute sérénité la gestion complexe de la paie et des déclarations.
- La formation des salariés de mairie, véritables pivots du service public local. Il s'agit de leur offrir des outils, des connaissances et de soutenir dans un contexte où les exigences réglementaires se cessent de croquer.
- Le développement des missions d'accompagnement social : nous renforçons notre offre avec une tarification sociale et une psychologie du travail, pour prévenir les risques psychosociaux et accompagner les agents confrontés à des situations professionnelles délicates.
- Le développement de la communication numérique, avec notamment des outils collaboratifs pour les secrétaires de mairie et la communication publique du CDG 15.

Nous sommes également déterminés dans le suivi de la santé et de la sécurité au travail :

- Médecine préventive et analyse des postes de travail, via notre service de santé au travail ;
- Conseil juridique et appui en gestion des ressources humaines ;
- Aide au recrutement ;
- Accompagnement à la mobilité et à la reconversion ;
- Accompagnement social et psychologique des agents en difficulté ;
- Organisation des élections professionnelles ;
- Suivi et coordination des instances (CST, CHSCT, CAP, CCP, conseil de discipline...)

À cela s'ajoute un dispositif important et de plus en plus sollicité : notre pôle d'emploiement des secrétaires de mairie, véritable service d'urgence publique, qui mobilise aujourd'hui l'équivalent de 12 équivalents temps plein (ETP).

Ce service permet d'assurer la continuité du fonctionnement administratif des petites communes lors d'absences, de congés ou de départs. Il constitue un outil indispensable pour éviter toute rupture de service public local et garantir la sécurité juridique des actes administratifs. Chaque minute vise à apporter une réponse concrète, pragmatique et sécurisée aux besoins des employeurs publics territoriaux.

Nous cultivons une véritable culture de la proximité et de la réactivité. Nos équipes ne se contentent pas de répondre à une question : elles vont sur le terrain, rentrent, réfléchissent, forment, rassurent. C'est ce lien humain et cette disponibilité qui font notre force.

Vous êtes également maire du Cantal et président de la Commission de compétences de la Fonction Publique Territoriale ? En quoi le CDG 15 vous est-il utile dans ces fonctions ?

Le CDG 15 est un appui indispensable pour tout élu employeur.

Il accompagne les collectivités sur l'ensemble des questions statutaires : aide à la rédaction des arrêtés, gestion des carrières, organisation du temps de travail, suivi des congés, mise en conformité des documents obligatoires...

Plus concrètement, quelles sont les missions et compétences exercées par le CDG 15 ?

Nos missions couvrent un large champ d'intervention :

- Gestion des carrières et accompagnement statutaire des agents titulaires et contractuels ;
- Médecine préventive et analyse des postes de travail, via notre service de santé au travail ;
- Conseil juridique et appui en gestion des ressources humaines ;
- Aide au recrutement ;
- Accompagnement à la mobilité et à la reconversion ;
- Accompagnement social et psychologique des agents en difficulté ;
- Organisation des élections professionnelles ;
- Suivi et coordination des instances (CST, CHSCT, CAP, CCP, conseil de discipline...)

À cela s'ajoute un dispositif important et de plus en plus sollicité : notre pôle d'emploiement des secrétaires de mairie, véritable service d'urgence publique, qui mobilise aujourd'hui l'équivalent de 12 équivalents temps plein (ETP).

Ce service permet d'assurer la continuité du fonctionnement administratif des petites communes lors d'absences, de congés ou de départs. Il constitue un outil indispensable pour éviter toute rupture de service public local et garantir la sécurité juridique des actes administratifs. Chaque minute vise à apporter une réponse concrète, pragmatique et sécurisée aux besoins des employeurs publics territoriaux.

Nous cultivons une véritable culture de la proximité et de la réactivité. Nos équipes ne se contentent pas de répondre à une question : elles vont sur le terrain, rentrent, réfléchissent, forment, rassurent. C'est ce lien humain et cette disponibilité qui font notre force.

Nous agissons également personnellement les élus et les secrétaires de mairie. Ils comprennent la réalité des territoires ruraux, leurs contraintes et leurs besoins spécifiques.

Nous portons également le service retraite pour deux départements, et intervenons ponctuellement en appui sur d'autres territoires.

Notre équipe de médecine préventive analyse les postes, accompagne les collectivités sur les aménagements nécessaires et contribue à prévenir les risques professionnels.

Enfin, le CDG 15 est un conseiller juridique et technique précieux pour le recrutement, la paie, les régimes indemnitaires ou encore le service de médecine. En tant qu'IA, je mesure chaque jour la valeur ajoutée de cet accompagnement, notamment pour les petites communes qui n'ont pas de service RH structuré.

Notre particularité, c'est d'être un centre de gestion à taille humaine. Le CDG 15 est l'un des plus petits de France, mais il est reconnu pour la qualité et la proximité de son accompagnement.

Quelles sont les actualités et projets de moment ?

- Nos priorités principales restent importantes :
- Le portage des formations destinées aux secrétaires de mairie.
- Le déploiement progressif du service de paie à façon.
- Le développement d'un intranet collaboratif dédié aux collectivités affiliées.
- La mise à jour de notre site internet pour mieux informer et simplifier les démarches.
- Le renforcement de la prévention santé au travail en lien avec la médecine préventive et les dispositifs de maintien dans l'emploi.
- L'animation des réseaux (secrétaires de mairie, directeurs d'EPCI...)

Notre ambition, à travers tous ces projets, est de continuer à faire du CDG 15 un partenaire fiable, humain et compétent, au service du Cantal et de ses collectivités. ■

Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal
Village d'Empyras - 14 Avenue de Garat - 15000 ALLIERES
Tel. : 04 71 65 89 25 - Email : cdg15@cdg15.fr

FORMATION « TOUT CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES AIDES SOCIALES ET ACCOMPAGNEMENTS PERSONNELS ACCESSIBLES, SESSION »

Animée par Carole CASSAGNE, travailleuse sociale du CDG 15 et Lia LACOSTE, travailleuse sociale à l'UDAF. Ouvert à tous les agents

Durée : ½ journée

3 dates (28/04 – 05/05 – 19/05) – 3 lieux (Aurillac – Saint-Flour – Mauriac)

PROMOTION INTERNE 2026

Les dossiers relatifs à la promotion interne 2026 seront examinés en commission en date du 4 juin 2026. Cette commission est composée des membres représentant les organisations syndicales et siégeant aux CAP ainsi que les membres du bureau.

[Les dossiers sont à transmettre au CDG avant le 31 mars 2026 via le portail MOOVAPPS.](#)

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 le 8 octobre 2026 de 10h à 16h.

ÇA BOUGE AU CDG15 !

[Julie BONNELO](#) est affectée au service EMPLOI, en remplacement de Sébastien GRAMOND.

Arrivée du Dr Catherine CLEMENT

Nous sommes heureux d'accueillir le Dr Catherine CLEMENT, qui rejoint le pôle santé au travail en qualité de médecin du travail collaborateur.

Originaire du Cantal, le Dr CLEMENT effectue aujourd'hui un retour aux sources, qu'elle aborde avec intérêt, tout en se familiarisant avec les spécificités de la fonction publique et la diversité de ses métiers.

Dans le cadre de sa prise de fonction, le Dr CLEMENT a entamé le Diplôme Interuniversitaire de Pratique Médicale en Santé au Travail (DIUPMST) à l'Université de Clermont Ferrand. Elle bénéficie à ce titre, de l'accompagnement d'un médecin du travail du CDG 43, qui assure son tutorat.

Arrivée de Morgane MAGNE

Depuis le 1er février, Morgane MAGNE a intégré le pôle Santé au Travail sur le poste de préventeur.

Elle dispose d'une expérience professionnelle dans le champ de la prévention, acquise notamment à l'INRAE où elle a précédemment exercé en tant qu'assistante de prévention. Au sein du pôle, Morgane MAGNE fait partie intégrante de l'équipe pluridisciplinaire et interviendra sur le terrain afin d'être au plus proche des besoins et des problématiques rencontrées par les élus et les agents et de les accompagner dans des démarches de maîtrise des risques professionnels.

Arrivée de Manon LAPEYRE

Nous accueillons Manon LAPEYRE à compter du 1er mars 2026. Elle intègre le pôle RH et sera plus particulièrement affectée à la paie.

Elle vient du SDIS où elle avait en charge la gestion des formations, le suivi du recrutement et des dossiers administratifs des SPV, la création de tableaux et de bases de données (planning des SPP).

Auparavant, elle était assistante RH à la CABA et assurait la gestion des risques professionnels : traitement des déclarations d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2026

Les élections des représentants du personnel au comité social territorial (CST), aux commissions administratives paritaires (CAP) et à la commission consultative paritaire (CCP) sont fixées **au 10 décembre 2026**.

LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL (CST)

A / L'EFFECTIF - apprécié au 01/01/2026 (Art. R. 251-32 du Code général de la Fonction Publique)

Art. L.251-5 du Code général de la fonction publique : « Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents. »

Art. R.252-35 du Code général de la fonction publique :

« L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un CST ainsi que la part respective de femmes et d'hommes sont appréciés au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. »

Moins de 50 agents ► Comité Social territorial départemental (placé auprès du CDG)

50 agents et plus ► Comité Social territorial local

La collectivité franchissant ce seuil de 50 agents informe le Centre de Gestion de l'effectif de son personnel avant le 15 janvier de l'année.

Les agents retenus pour le calcul des effectifs sont les agents électeurs.

Les conditions pour être compté dans les effectifs sont les mêmes que pour être électeur,

B/ LES ELECTEURS POUR LE RECENSEMENT DES EFFECTIFS

(Art. R.211-29 à R 211-31 du Code général de la fonction publique)

Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du CST tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du CST.

Ces agents doivent remplir les conditions suivantes :

1° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

2° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de congé parental.

3° Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins 2 mois d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

I. SONT ELECTEURS :

1. Fonctionnaires :

STAGIAIRES	Les stagiaires à temps complet ou non complet en position d'activité (*) ou de congé parental.
TITULAIRES	<p>Les titulaires à temps complet ou non complet en position d'activité (*) ou de congé parental.</p> <p>Les titulaires en détachement (quel que soit leur fonction publique d'origine) sont électeurs dans la collectivité d'accueil.</p> <p>Les titulaires mis à disposition sont électeurs dans la collectivité d'accueil (exceptés ceux mis à disposition d'une organisation syndicale, qui restent électeurs dans la collectivité d'origine).</p> <p>Cas particuliers :</p> <p>1 Les fonctionnaires intercommunaux (2 employeurs au moins pour le même grade) et les fonctionnaires pluricommunaux (plusieurs grades avec plusieurs employeurs).</p> <p>Ils seront pris en compte, s'ils relèvent du même CST, une seule fois dans l'effectif de la collectivité où ils exercent le temps de travail le plus élevé (collectivité principale).</p> <p>Exemples :</p> <p>Un agent assistant d'enseignement artistique employé par une collectivité A et une collectivité B dont le CST dépend du CDG ne sera électeur qu'une seule fois dans la collectivité où son temps de travail est le plus élevé.</p> <p>Un agent assistant d'enseignement artistique est employé par une collectivité A ayant son propre CST et une collectivité B dont le CST dépend du CDG, il sera électeur pour les 2 CST.</p> <p>2 Les agents mis à disposition partiellement</p> <p>Les agents qui exercent dans une collectivité et sont mis à disposition pour une partie de leur temps de travail dans une autre collectivité votent autant de fois qu'ils dépendent de CST différents.</p> <p>Exemples :</p> <p>Un agent adjoint administratif employé par une collectivité A et mis à disposition partiellement dans une collectivité B qui relèvent du seul CST auprès du CDG ne sera électeur qu'une seule fois dans la collectivité où son temps de travail est le plus élevé.</p> <p>Un agent adjoint administratif est employé par une collectivité A ayant son propre CST et est mis à disposition partiellement dans une collectivité B dont le CST dépend du CDG, il sera électeur pour les 2 CST.</p> <p>Les agents maintenus en surnombre sont électeurs dans la collectivité qui les a placés dans cette position.</p>

(*) La position d'ACTIVITE comprend en outre : Congé annuel Congé maladie ordinaire CITIS (maladie pro, accident imputable au service) Congé longue maladie Congé longue durée Congé grave maladie Congé maternité et lié aux charges parentales Congé présence parentale	Congé de formation professionnelle Congé pour VAE Congé pour bilan de compétences Congé de formation syndicale Congé de solidarité familiale Congé de proche aidant Autorisations spéciales d'absence Temps partiel Les agents suspendus de leurs fonctions
---	---

2. Contractuels :

	<p>Les agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins 2 mois d'un contrat d'une durée minimale de 6 mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins 6 mois.</p> <p>= CDD dont la date de début est fixée au plus tard le 01/11/2025 avec une durée minimum de 6 mois (un seul contrat ou plusieurs contrats successifs).</p> <p>Agents contractuels en activité, en congé rémunéré ou en congé parental.</p>
--	---

CONTRACTUELS	<p>Les agents recrutés sur des contrats tels que le PACTE, le CAE / CUI, le contrat d'avenir, le contrat d'apprentissage ou tout autre contrat aidé.</p> <p>Les contractuels des services Missions temporaires affectés dans les collectivités par le CDG sont électeurs au CST départemental.</p> <p>Les assistants maternels ou assistants familiaux bénéficiaires d'un contrat à durée indéterminée en position d'activité ou de congé parental (CE du 03/03/97 / Président du Conseil Général d'Indre-et-Loire ; CE du 27/05/88 / Syndicat CFDT Interco d'Ille-et-Vilaine).</p> <p>Les collaborateurs de cabinet et les collaborateurs de groupes d'élus.</p>
--------------	---

3. Cas particuliers

EMPLOIS SPECIFIQUES	Les agents titulaires d'emplois spécifiques (s'agissant d'emplois permanents) sont électeurs.
PLURICOMMUNAUX INTERCOMMUNAUX	<p>Les agents titulaires d'un seul grade employés par plusieurs collectivités (intercommunaux) sont électeurs dans chacune des collectivités qui les emploient lorsque les CST sont distincts.</p> <p>Les agents titulaires de plusieurs grades dans plusieurs collectivités (pluricommunaux) sont électeurs autant de fois qu'ils relèvent de CST différents.</p> <p>En revanche, ces agents inter/pluricommunaux ne sont électeurs qu'une seule fois, s'ils relèvent du CST placé auprès du CDG pour toutes leurs collectivités d'emplois.</p> <p>Ainsi, afin de respecter cette règle, il pourrait être retenu que l'agent vote :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la collectivité auprès de laquelle il effectue le plus d'heures de travail. - dans la collectivité où il a le plus d'ancienneté en cas de durée de travail identique dans chaque collectivité.
AGENTS AGES DE 16 à 18 ANS	Le code général de la fonction publique ne prévoyant aucune disposition particulière, ni le renvoi au code électoral, il pourrait être admis que les agents âgés de 16 à 18 ans sont électeurs au CST, dès lors qu'ils sont agents contractuels de droit public et remplissent les conditions requises.
AGENTS PRIS EN CHARGE	Les agents pris en charge par le CDG relèvent du CST placé auprès du CDG (article L. 452-38 du Code général de la fonction publique).
MAJEURS EN CURATELLE	Les agents placés sous curatelle sont électeurs.
MAJEURS SOUS TUTELLE	Le majeur protégé exerce personnellement son droit de vote pour lequel il ne peut être représenté par la personne chargée de sa protection (article L. 72-1 du code électoral).
EMPLOIS FONCTIONNELS	Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel sont électeurs dans la collectivité d'accueil.

II. NE SONT PAS ELECTEURS :

CONTRACTUELS	Les agents contractuels débutant leur contrat à compter du 02.11.2025. Les agents contractuels nommés sur un emploi effectivement limité dans le temps et répondant à un besoin ponctuel (moins de 6 mois). Les agents contractuels non rémunérés suspendus.
POSITION AUTRE QUE L'ACTIVITE	La disponibilité Le congé spécial L'accomplissement d'un volontariat du service national et d'activité dans la réserve La mise à disposition auprès d'organismes de droit privé pour la totalité de leur temps d'emploi
FONCTIONNAIRES DETACHES AUPRES DE LA FPE ou FPH	Les fonctionnaires territoriaux détachés auprès de la Fonction Publique d'Etat ou Fonction Publique Hospitalière sont électeurs dans l'administration d'accueil.
AGENTS EXCLUS DE LEURS FONCTIONS	Les agents exclus de leurs fonctions suite à une sanction disciplinaire à la date du scrutin ne sont pas électeurs car ces agents ne sont plus en position d'activité. Les agents en absence de services fait (exemple : incarcération). Il conviendrait donc que les collectivités soient attentives aux dates d'effet des sanctions d'exclusion de fonctions temporaires ou définitives.
AGENTS EMPLOYES PAR LES OPH	Contrairement aux dispositions applicables aux CAP/CCP, les agents employés par les OPH (fonctionnaires et contractuels), relèvent du comité social et économique (CSE) créé au sein de l'OPH.

LES COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES (CAP)

A/ L'EFFECTIF - apprécié au 01/01/2026 (Art. R. 262-8 du Code Général de la Fonction Publique) :

L'effectif des fonctionnaires pour établir le nombre de représentants titulaires du personnel est apprécié au 1er janvier de l'année.

La collectivité affiliée au CDG informe celui-ci avant le 15 janvier 2026, des effectifs qu'elle emploie par catégorie.

Les conditions pour être compté dans les effectifs sont les mêmes que pour être électeurs.

B/ LES ELECTEURS POUR LE RECENSEMENT DES EFFECTIFS (Art. R. 211-172 à R. 211-174 du Code Général de la Fonction Publique) :

« Sont électeurs les fonctionnaires titulaires à temps complet ou à temps non complet en position d'activité, de détachement ou de congé parental dont le grade ou l'emploi est classé dans la catégorie représentée par la commission. Les fonctionnaires mis à disposition sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine. Les fonctionnaires en position de détachement sont électeurs à la fois au titre de leur situation d'origine et de leur situation d'accueil, sauf si la même commission reste compétente dans les deux cas. »

• **SONT ELECTEURS PAR CATEGORIE (A/B/C)**

TITULAIRES	<ul style="list-style-type: none"> - Les titulaires à temps complet ou non complet en position d'activité (*), de détachement, de congé parental. - Les titulaires mis à disposition sont électeurs dans la collectivité d'origine. - Les titulaires en détachement sont électeurs à la fois au titre de leur situation d'origine et de leur situation d'accueil, sauf si la même commission reste compétente dans les deux cas. <p>(Attention : Les agents détachés pour stage ne sont électeurs que dans le grade où ils sont titulaires).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les agents maintenus en surnombre sont électeurs dans la collectivité qui les a placés dans cette position.
EMPLOIS SPECIFIQUES	Les titulaires d'emplois spécifiques sont électeurs dans la commission les représentant, en fonction de l'indice terminal correspondant à leur emploi.
PLURICOMMUNAUX ET INTERCOMMUNAUX	<p>Les agents titulaires d'un seul grade, employés par plusieurs collectivités (intercommunaux) sont électeurs dans chacune des collectivités qui les emploient lorsque les CAP sont distinctes.</p> <p>Les agents titulaires de plusieurs grades dans plusieurs collectivités (pluricommunaux) sont électeurs autant de fois qu'ils relèvent de CAP différentes.</p> <p>En revanche, ces agents inter/pluricommunaux ne sont électeurs qu'une seule fois, s'ils relèvent de la CAP placée auprès du CDG pour toutes leurs collectivités d'emplois.</p> <p>Ainsi, afin de respecter cette règle, il pourrait être retenu que le fonctionnaire vote :</p> <ul style="list-style-type: none"> - dans la collectivité auprès de laquelle il effectue le plus d'heures de travail. - dans la collectivité où il a le plus d'ancienneté en cas de durée de travail identique dans chaque collectivité.
AGENTS AGES DE 16 à 18 ANS	Le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux CAP ne prévoyant aucune disposition particulière, ni le renvoi au Code électoral, il pourrait être admis que les agents âgés de 16 à 18 ans sont électeurs aux CAP, dès lors qu'ils sont fonctionnaires titulaires.
AGENTS PRIS EN CHARGE	Les agents pris en charge par le CDG relèvent des CAP placées auprès du CDG (art. L 542-7 du Code Général de la Fonction Publique).
MAJEURS EN CURATELLE	Les agents placés sous curatelle sont électeurs.
MAJEURS SOUS TUTELLE	Le majeur protégé exerce personnellement son droit de vote pour lequel il ne peut être représenté par la personne chargée de sa protection (art. L. 72-1 du code électoral).
EMPLOIS FONCTIONNELS	<ul style="list-style-type: none"> - Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel dans la même collectivité sont électeurs dans cette collectivité. - Les fonctionnaires détachés sur un emploi fonctionnel dans une autre collectivité sont électeurs au titre de leur emploi fonctionnel et de leur grade d'origine si les CAP sont distinctes.

- **NE SONT PAS ELECTEURS**

STAGIAIRES	Les agents stagiaires, non titularisés à la date du scrutin, ne sont pas électeurs.
CONTRACTUELS	- Les agents contractuels (CDD, CDI) - Les agents recrutés sur des contrats tels que le PACTE, le CAE / CUI, le contrat d'avenir, le contrat d'apprentissage ou tout autre contrat aidé - Les collaborateurs de cabinet et de groupes d'élus
POSITIONS AUTRES	La disponibilité Le congé spécial L'accomplissement d'un volontariat du service national et d'activité dans la réserve
AGENTS EXCLUS DE LEURS FONCTIONS	Les agents exclus de leurs fonctions suite à une sanction disciplinaire à la date du scrutin ne sont pas électeurs car ces agents ne sont plus en position d'activité. Il conviendrait donc que les collectivités soient attentives aux dates d'effet des sanctions d'exclusion de fonctions temporaires ou définitives.

LA COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE (CCP)

A/ L'EFFECTIF - apprécié au 01/01/2026 (Art. R. 272-7 du Code Général de la Fonction Publique) :

L'effectif des agents contractuels pour établir le nombre de représentants titulaires du personnel est apprécié au 1er janvier de l'année.

La collectivité affiliée au CDG informe celui-ci avant le 15 janvier 2026, des effectifs qu'elle emploie.

Les conditions pour être compté dans les effectifs sont les mêmes que pour être électeurs.

B/ LES ELECTEURS POUR LE RECENSEMENT DES EFFECTIFS (Art. R. 211-334 à R. 211-335 du Code Général de la Fonction Publique)

Sont les électeurs, les agents contractuels de droit public mentionnés à l'art. R. 331-1 du Code Général de la Fonction Publique, soit :

- Contrat pour remplacement d'agent indisponible (art. L.332-13 du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrat pour vacance d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (art. L.332-14 du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrat pour absence de cadre d'emplois (art. L.332-8 1° du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrat si les besoins du service ou la nature des fonctions le justifie (art. L.332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrats des communes de moins de 1000 hbts ou groupement de communes de moins de 15000 hbts (art. L.332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrats à temps non-complet < au mi-temps (art. L.332-8 5° du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrat commune < à 2000 ou groupement de communes < à 10000 hbts si emploi imposé (art. L.332-8 6° du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrat de projet (art. L.332-24 du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrats pour pourvoir un emploi de Secrétaire Général de Mairie de communes de moins de 2000 hbts (art.L.332-8 7° du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrats pour l'emploi de personnes en situation de handicap (art. L.352-4 du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrats assistants maternels et familiaux (art. L.421-1 et 2 du Code de l'action sociale et des familles)
- Contrat pour pourvoir un emploi de direction (art. L.343-1 du Code Général de la Fonction Publique)
- Contrat pour pourvoir un emploi de collaborateur de cabinet ou de groupe d'élus (art. L.333-1 et L.33-12 du Code Général de la Fonction Publique)

- Contrats PACTE (art. L.326-10 du Code Général de la Fonction Publique)

Dont l'emploi est rattaché à l'une des catégories A/B/C et qui remplissent les conditions suivantes :

- bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit sans interruption depuis au moins six mois.
- exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

1 - SONT ELECTEURS (catégories A/B/C)

CONTRACTUELS	<p>Les agents contractuels de droit public suscités recrutés à temps complet ou non complet, ou à temps partiel qui :</p> <p>sont en fonction ou en congé rémunéré (congé maladie ou accident du travail, congé maternité et lié aux charges parentales, congé pour accueil d'un enfant, congé pour adoption, congé parental, congés annuels, congé pour réserve opérationnelle, congé de formation professionnelle, congé pour validation de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé de formation syndicale ...),</p> <p>- et bénéficient :</p> <p>- d'un CDI.</p> <p>- depuis au moins 2 mois (au 01.11.2025), d'un CDD d'une durée minimale de 6 mois.</p> <p>- d'un CDD reconduit sans interruption depuis au moins 6 mois.</p> <p>(la date du 1er janvier 2026 comprise dans les bornes du contrat)</p> <p>- Les agents contractuels de droit public en CDI susvisés mis à disposition d'une autre structure ou dans une organisation syndicale sont électeurs dans la collectivité d'origine.</p> <p>En revanche, les agents suspendus de leurs fonctions sont considérés en position d'activité, et sont donc électeurs et éligibles.</p>
EMPLOIS SPECIFIQUES	<p>Les agents contractuels recrutés sur des emplois spécifiques sont électeurs dans la commission de la catégorie fixée en fonction de l'indice terminal correspondant à leur emploi :</p> <p>- les agents recrutés sur emploi de direction de l'article L. 343-1 du Code Général de la Fonction Publique.</p> <p>- les collaborateurs de cabinet et collaborateurs de groupes d'élus recrutés en application de l'article L. 33-132 du Code Général de la Fonction Publique.</p> <p>- les assistants maternels et aux assistants familiaux.</p>
PLURICOMMUNAUX et INTERCOMMUNAUX	<p>- Les agents contractuels recrutés par plusieurs collectivités sur des emplois relevant de la même catégorie hiérarchique ou de plusieurs catégories ne sont électeurs qu'une seule fois s'ils relèvent de la même CCP (placée auprès du CDG) pour toutes leurs collectivités d'emplois.</p> <p>En revanche, ces agents sont électeurs dans chacune des collectivités qui les emploient lorsque les CCP sont distinctes (exemple : CCP placée auprès du CDG et d'une CCP d'une collectivité adhérente).</p> <p>- Les agents relevant de 2 statuts différents (fonctionnaires et contractuels de droit public) sont électeurs pour chaque scrutin (CAP, CCP et CST).</p>
MAJEURS EN CURATELLE	<p>Les agents placés sous curatelle sont électeurs.</p>
MAJEURS SOUS TUTELLE	<p>Le majeur protégé exerce personnellement son droit de vote pour lequel il ne peut être représenté par la personne chargée de sa protection (article L. 72-1 du code électoral).</p>

2 - NE SONT PAS ELECTEURS

TITULAIRES	Les agents titularisés à la date du scrutin pour la liste électorale.
------------	---

STAGIAIRES	Les agents stagiaires au 1er janvier 2026 et à la date du scrutin pour la liste électorale.
CONTRACTUELS	Les agents contractuels de droit public ayant : - un CDD d'une durée inférieure à 6 mois à la date du scrutin - un CDD reconduit en discontinu depuis au moins 6 mois à la date du scrutin - Les agents contractuels de droit public (CDD, CDI) en congé sans traitement ou congé non rémunéré à la date du scrutin, à l'exclusion du congé parental. Ne sont donc pas électeurs les agents en : - congé maladie sans traitement - congé sans traitement pour raisons personnelles - service national - congé pour être membre du gouvernement ou mandat de député ou sénateur – congé mobilité - congé pour suivre cycle préparatoire à un concours de la FP - congé pour événements familiaux - congé de solidarité familiale - congé de présence parentale - congé pour création d'entreprise - Les agents contractuels de droit privé (CAE/CUI, emploi d'avenir, apprentis...)
AGENTS EXCLUS DE LEURS FONCTIONS	Les agents exclus de leurs fonctions suite à une sanction disciplinaire à la date du scrutin ne sont pas électeurs car ces agents ne sont plus en position d'activité. Il conviendrait donc que les collectivités soient attentives aux dates d'effet des sanctions d'exclusion de fonctions temporaires ou définitives.

**SIMPLIFICATION ET HARMONISATION DES RÈGLES
RELATIVES À L'ORGANISATION DES ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES ET À LA COMPOSITION DES
INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL DANS LA
FONCTION PUBLIQUE**

Le décret n°2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique est paru au Journal officiel du 31 décembre 2025. Il était annoncé depuis plusieurs mois. Son objectif est de rapprocher les dispositions applicables aux trois versants de la fonction publique (fonctions publiques de l'Etat, territoriale et hospitalière) et aux différentes instances concernées : CAP, CST et CCP.

En ce qui concerne la **fonction publique territoriale**, il convient notamment de relever les modifications suivantes :

- En matière d'élections professionnelles, **concernant les trois instances CAP, CST et CCP** :
 - **S'agissant de la qualité d'électeur** : la modification des listes électorales était possible si un événement entraînant l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur et prenant effet au plus tard la veille du scrutin, se produisait **postérieurement** aux délais réglementaires de contrôle des listes. Désormais, cet événement **n'a plus nécessairement à être postérieur à la date**

limite de modification de cette liste (art R.211-34 du CGFP pour le CST ; art R.211-177 du CGFP pour la CAP et art R.211-339 du CGFP pour la CCP).

- **Recevabilité des candidatures** : L'autorité territoriale disposera désormais d'un délai de 8 jours francs (et non plus 5) suivant la date limite de dépôt des listes pour vérifier et déclarer l'inéligibilité des candidats (art R.211-62 du CGFP pour le CST ; art R.211-215 du CGFP pour la CAP et art R.211-351 du CGFP pour la CCP).
- **Opérations de vote** : Le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales devra désormais mentionner le nombre de votes blancs et la répartition des sièges entre les listes (art R.211-138 du CGFP pour le CST ; art R.211-306 du CGFP pour la CAP et art R.211-390 du CGFP pour la CCP)
- Par ailleurs, **s'agissant spécifiquement du CST** :
 - **Eligibilité des candidats** : L'article R.211-40 du CGFP codifie la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, 26 janvier 2021, n°438733) relative aux candidatures au CST pour les agents occupant un emploi fonctionnel. Désormais, « *les agents titulaires d'un emploi fonctionnel de*

direction (...) exerçant leurs fonctions dans la collectivité territoriale ou l'établissement public auprès duquel le comité social territorial est placé » ne peuvent être élus au sein de ce CST. Cette nouvelle règle s'applique aux emplois fonctionnels visés à l'article L.412-6 du CGFP et concerne également les centres de gestion : les fonctionnaires occupant un emploi fonctionnel de direction au sein de ces établissements ne peuvent être élus au CST placé auprès du CDG. En revanche, les DGS des collectivités affiliées relevant du CST placé auprès du CDG y sont toujours éligibles.

- **Listes de candidats :** L'article R.211-41 du CGFP est modifié et rétablit la possibilité, s'agissant de l'élection au CST des collectivités territoriales, de déposer une liste excédentaire, avec un nombre de noms égal **au plus au double du nombre total de sièges à pourvoir**.
- **Vacance d'un siège au sein de l'instance en cours de mandat :** L'article R.252-54 du CGFP est complété d'un alinéa qui prévoit désormais la possibilité d'avoir recours au tirage au sort pour désigner des représentants du personnel en cas de vacance d'un siège et

d'absence de désignation d'un représentant par l'organisation syndicale. Le tirage au sort s'effectue parmi les agents relevant du périmètre du comité éligibles au moment de la désignation, selon la procédure prévue à l'article R.211-137 (procédure habituelle de tirage au sort).

A l'exception de la modification de l'article R. 252-54 (cf. ci-dessus) qui entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2026, les autres dispositions entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

Décret n° 2025-1430 du 30 décembre 2025 harmonisant et simplifiant les dispositions applicables aux élections professionnelles et aux instances de dialogue social dans la fonction publique

La rencontre avec les organisations syndicales pour élaborer le protocole relatif aux élections professionnelles 2026 est prévue le 10 mars 2026.

ACTUS STATUTAIRES ET RÉGLEMENTAIRES



LOI PORTANT CRÉATION D'UN STATUT DE L'ÉLU LOCAL : QUELQUES DISPOSITIONS IMPACTANT LA FONCTION PUBLIQUE

La loi n°2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local a été publiée au Journal officiel du 23 décembre 2025.

Cette loi issue d'une proposition de loi déposée au Sénat le 18 janvier 2024 par trois sénateurs et de divers travaux du Sénat contient certaines dispositions ayant trait à la fonction publique territoriale lorsque l'agent est titulaire d'un mandat électif local.

Sur l'entretien professionnel annuel :

L'article 18 de la loi crée un nouvel article L.521-6 au sein du code général de la fonction publique (ci-après CGFP), visant à permettre pour les fonctionnaires titulaires d'un mandat de conseiller municipal, de conseiller départemental ou de conseiller régional, la prise en compte lors de l'entretien professionnel annuel des mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et les fonctions électives, ainsi que la prise en compte de l'expérience acquise dans le cadre de l'exercice de mandats électifs par ces agents.

A noter qu'en fin de mandat, l'entretien professionnel devra permettre de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Sur les concours :

L'article 23 de la loi modifie l'article L.325-14 du CGFP afin de prendre en compte dans le cadre de l'une des épreuves du concours qui prévoit la présentation par les candidats des acquis de leur expérience, « *les acquis de l'expérience liée à l'exercice d'un mandat de membre d'une assemblée, élue*

d'une collectivité territoriale ou de responsable, y compris bénévole, d'une association ».

Loi n° 2025-1249 du 22 décembre 2025 portant création d'un statut de l'élu local

LOI DE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE POUR 2026

La loi n°2025-1403 de financement de la sécurité sociale pour 2026 est parue au Journal officiel du 31 décembre 2025.

Plusieurs dispositions impactent directement la fonction publique territoriale :

• **Création du congé supplémentaire de naissance**

L'article 99 de la loi de financement de la sécurité sociale crée aux articles L.631-1, L.631-3, L.631-8 et L.631-9 un congé supplémentaire de naissance applicable **pour les enfants nés ou adoptés à compter du 1^{er} janvier 2026** ainsi que pour les enfants nés avant cette date dont la naissance était censée intervenir à compter de cette date.

D'une durée d'un mois ou de deux mois (ou fractionné en deux périodes d'un mois chacune), au choix de l'agent, le congé supplémentaire de naissance est ouvert à l'agent ayant épuisé son congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. **Le placement en congé supplémentaire de naissance entraîne une réduction du traitement, qui est plus importante le second mois de congé que le premier, sans pouvoir être inférieure à 50%.**

Des décrets doivent venir fixer d'une part le niveau du traitement maintenu, mais également s'agissant du délai de prévenance de l'employeur.

• **En matière de retraite (articles 102, 104 et 105 de la loi n°2025-1403)**

La réforme des retraites portant progressivement l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans et à 172 le nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein est suspendue jusqu'au 1^{er} janvier 2028.

Par ailleurs, de nouvelles dispositions viennent régir le cumul emploi-retraite confirmant le principe de suspension temporaire du versement des pensions pour certaines classes d'âge.

- **Limitation de la durée des arrêts de travail (article 81 de la loi n°2025-1403)**

La LFSS 2026 prévoit un plafonnement plus strict de la durée des arrêts de travail. Une première prescription ne pourra désormais excéder un mois, tandis que chaque renouvellement sera limité à deux mois maximum. L'objectif affiché est de renforcer le suivi médical des agents, d'éviter les situations d'absence prolongée insuffisamment réévaluées et de mieux maîtriser les dépenses associées.

- **En matière de complémentaire santé (article 13 de la loi n°2025-1403)**

Le texte prévoit l'instauration d'une contribution sur les contrats de complémentaires santé.

Source : LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (1) - Légifrance

MODIFICATION DES TAUX DES INDEMNITÉS ET LES MODALITÉS DE COMPENSATION DES ASTREINTES ET DES INTERVENTIONS

L'arrêté du 12 décembre 2025 modifie l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur applicable aux agents publics territoriaux.

Les montants applicables aux agents territoriaux à compter du 1^{er} décembre 2025 sont les suivants.

Pour les indemnités d'astreinte de sécurité :

- semaine complète : 156,95 euros
- du vendredi soir au lundi matin : 114,74 euros
- du lundi matin au vendredi soir : 48,02 euros
- un samedi : 36,59 euros
- un dimanche ou un jour férié : 45,55 euros
- une nuit de semaine : 10,55 euros.

Pour les indemnités d'intervention effectuée pendant une astreinte de sécurité :

- un jour de semaine : 16,80 euros de l'heure

- un samedi : 21 euros de l'heure
- une nuit : 25,20 euros de l'heure
- un dimanche ou un jour férié : 33,60 euros de l'heure

Ces deux indemnités sont cumulables. Les règles de compensation par un repos sont inchangées.

Pour mémoire, les agents relevant de la filière technique (adjoint technique, technicien, agent de maîtrise, ingénieur ...) ne sont pas concernés par ces nouveaux montants car ils relèvent d'un autre texte, non modifié à ce jour.

Source : Arrêté du 12 décembre 2025 modifiant l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur - Légifrance

JURISPRUDENCE



DONNÉES COMMUNICABLES

TA Guadeloupe 2400415 du 30.01.2026

Le planning d'un agent exerçant des fonctions de direction au sein d'une petite collectivité, n'est pas communicable, dès lors qu'une anonymisation de ce document n'en rendrait pas moins l'intéressé parfaitement identifiable, compte-tenu du nombre restreint d'agents de la commune.

Par suite, un syndicat n'est pas fondé à soutenir qu'un tel document pouvait lui être communiqué sous réserve de l'occultation de toute mention permettant d'identifier individuellement l'agent.

TA Amiens 2401920 du 27.01.2026

DOSSIER ADMINISTRATIF

Si en principe, ne doit figurer au dossier d'un agent public aucun document faisant état de ses opinions syndicales, il peut toutefois être légalement fait mention au sein de celui-ci de l'existence d'un mandat syndical, dès lors que les pièces qui y font mention se rapportent en réalité à la situation administrative de l'agent, à la condition que ces pièces ne comportent aucune appréciation portée sur la manière dont l'intéressé exerce ses activités syndicales.

Tel est notamment le cas des autorisations spéciales d'absence pour motif syndical.

TA Orléans 2401455 du 29.01.2026

DÉTACHEMENT

Il ne résulte d'aucune disposition législative comme réglementaire qu'une collectivité territoriale serait contrainte de prononcer le recrutement d'un agent issu d'une autre fonction publique, par la voie du détachement, une fois l'arrêté de détachement établi par l'administration d'origine.

Par suite, l'agent concerné n'est pas fondé à soutenir qu'en ne le recrutant pas, le directeur général des services d'une commune aurait commis une faute de service de nature à engager la responsabilité de cette dernière.

L'accident survenu lors d'un trajet effectué par un agent, pour des motifs personnels, depuis un lieu étranger à son

PRIME DE FIN D'ANNÉE

En prévoyant qu'une prime annuelle dite de « treizième mois » sera versée en intégralité si l'agent a réalisé plus de 6 mois de travail effectif, quel que soit le congé concerné, une délibération méconnaît le principe de parité.

Au regard de ce principe, le régime des agents de la fonction publique territoriale ne peut pas être plus favorable que le régime de référence des agents de la fonction publique d'Etat.

TA Toulon 2300454 du 19.12.2025

TRANSFERT DE PERSONNEL

La personne publique qui reprend une activité transférée doit proposer à l'agent un contrat reprenant les clauses substantielles du contrat dont il était titulaire, en particulier s'agissant de la rémunération.

Toutefois, aucune disposition ne prévoit que les fonctions prévues dans le contrat proposé doivent être identiques à celles exercées précédemment, l'agent public pouvant d'ailleurs, le cas échéant, refuser d'exercer de nouvelles missions et accepter qu'un terme soit mis à ses fonctions.

TA Lyon 2404136 du 03.10.2025

ACCIDENT DE TRAJET

domicile vers le lieu d'exercice de ses fonctions, ne peut être regardé comme constituant un accident de trajet.

Par suite, la chute dont a été victime un agent en se rendant sur son lieu de travail, alors qu'il venait de quitter l'appartement de ses parents chez lesquels il avait passé la nuit, ne s'est pas produit sur le parcours habituel entre son domicile et le lieu où s'accomplit son service, dès lors qu'il s'est produit hors de son propre domicile.

Dans ces circonstances, et bien que l'intéressé se rendait régulièrement chez ses parents afin d'y assurer une présence nocturne, l'accident ne peut être regardé comme constituant un accident de trajet.

TA Marseille 2302328 du 29.01.2026

DISCIPLINE

Les faits reprochés à un chef de service, qualifié d'« adepte de la grivoiserie » et « pratiquant de l'humour graveleux », consistant à tenir régulièrement des propos particulièrement vulgaires, parfois obscènes, à la fois dégradants et offensants, ces propos ayant parfois été prononcés devant du public et à l'encontre de plusieurs agentes qui étaient placées sous son autorité hiérarchique, révèlent une méconnaissance de son obligation de dignité.

Par suite, alors que ces propos ont eu des conséquences sur la santé d'au moins une collègue, qui a été placée en arrêt pour maladie et qui a bénéficié d'un suivi psychologique, et ont porté atteinte au bon fonctionnement du service en provoquant un sentiment d'isolement chez certains agents, la sanction de révocation prononcée à son encontre est proportionnée, compte tenu de la gravité des faits, de leur caractère répété, et du lien de subordination qui existait avec les victimes.

TA Rennes 2303827 du 19.12.2025

Les méthodes managériales reprochées à un responsable de service, fondées sur un fonctionnement clanique du service, consistant en un traitement différencié des agents, et une gestion autoritariste du service, conduisant à la mise à l'écart et à une volonté de sanctionner des agents n'étant pas sur la même ligne, à la modification de leurs missions et de leur fiche de poste, et à des changements de planning ou de missions, sont constitutives d'une faute tenant à la méconnaissance des obligations d'exercice des fonctions avec dignité, impartialité et intégrité.

Par suite, et alors qu'il est également reproché à l'intéressé d'avoir couvert les agissements et propos d'un collaborateur dont le comportement a été considéré comme sexiste et inapproprié, s'abstenant d'apporter un quelconque soutien

aux personnes victimes de ses agissements, la révocation qui lui a été infligée pour ces faits, particulièrement graves et incompatibles avec ses fonctions d'encadrement, n'est pas disproportionnée.

TA Rennes 2303832 du 19.12.2025

L'absence de paiement des redevances et charges d'occupation du logement concédé par nécessité absolue de service constitue un manquement à l'obligation de probité et peuvent, en conséquence, donner lieu à une sanction disciplinaire

TA Rennes 2303832 du 19.12.2025

Les faits reprochés à un stagiaire, recruté en qualité de responsable d'atelier, consistant, avec la complicité de ses deux subordonnés, à avoir procédé à l'extraction du cuivre contenu dans des câbles électrique appartenant à son établissement, en vue de la vente de ce métal au bénéfice de ces agents, constituent des fautes graves, dès lors qu'ils ont été commis au préjudice de l'administration et dans une perspective de profit personnel.

En outre, ils sont de nature à rompre toute confiance entre l'intéressé et son employeur, dans la mesure où ils ont été facilités par ses fonctions. Par suite, la sanction du quatrième groupe d'exclusion définitive prononcée à son encontre n'est pas excessive au regard de la gravité des fautes commises.

CAA Bordeaux 23BX03180 du 22.01.2026

Les faits reprochés à un chef de service, consistant en la tenue de propos blessants et moqueurs à l'encontre de ses collègues, en un comportement hautain et arrogant lors de réunions de service, et en un manque d'investissement et de soutien à ses équipes parfois en grande difficulté, sont constitutifs d'une faute.

Alors qu'il lui est également reproché un désengagement de ses fonctions managériales, voire son désintérêt pour l'encadrement du service, à l'origine de la souffrance de ses agents, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions d'un mois qui lui a été infligée n'est pas disproportionnée.

CAA Nantes 25NT00355 du 27.01.2026

FOIRE AUX QUESTIONS



UN AGENT CONTRACTUEL EN CONGÉ SANS RÉMUNÉRATION POUR MALADIE GÉNÈRE-T-IL DES DROITS À CONGÉS ANNUELS ?

NON. Les périodes de congé sans traitement ne génèrent pas de droit à congés annuels (articles 5, 11, 13 et 28 I du décret n°88-145 du 15 février 1988, article 1^{er} du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985).

QUEL EST LE SORT DE LA NBI EN CAS DE CONGÉ DE MALADIE DE L'AGENT BÉNÉFICIAIRE ?

Le bénéfice de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) ne constitue pas un avantage statutaire et comporte un caractère temporaire qui s'interrompt avec la cessation des fonctions y ouvrant droit (article 2 al. 3 du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006, article 3 al. 3 du décret n°2006-780 du 3 juillet 2006, article 1^{er} du décret n°93-863 du 18 juin 1993, CE 340802 du 12 décembre 2012).

Il résulte de l'article 2 du décret n°93-863 du 18 juin 1993 que le bénéfice de la NBI n'est maintenu à l'agent qu'en cas de congé de maladie ordinaire et de congé de longue maladie tant que ce dernier n'est pas encore remplacé dans ses fonctions.

Le juge administratif a récemment étendu cette solution au congé pour invalidité temporaire imputable au service (TA Dijon 2100274 du 18 juillet 2023).

La NBI cesse donc d'être versée dès le remplacement de l'agent en congé de longue maladie (CLM) ainsi qu'à l'égard de l'agent bénéficiant d'un congé de longue durée (CLD) et ce, dès le premier jour du CLD.

UN AGENT PEUT-IL BÉNÉFICIER D'UNE DISPONIBILITÉ POUR CONVENANCES PERSONNELLES À LA SUITE D'UNE DISPONIBILITÉ POUR CRÉER OU REPRENDRE UNE ENTREPRISE ?

OUI. Un agent peut demander à bénéficier d'une disponibilité pour convenances personnelles à la suite d'une disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise. Néanmoins, le cumul de ces deux périodes de disponibilité ne peut pas conduire le fonctionnaire à passer plus de 5 années continues en position de disponibilité lorsqu'il s'agit de la première période de disponibilité. Dans ce cas de figure, l'agent devra réintégrer à l'issue de 5 années de

disponibilité afin d'accomplir dix-huit mois de services effectifs continus dans la fonction publique (article 21 du décret n°86-68 du 13 janvier 1986).

DOIT-ON MOTIVER LE NON-RENOUVELLEMENT D'UN CONTRAT FONDÉ SUR L'INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE DE L'AGENT ?

Un agent contractuel dont le contrat est arrivé à échéance n'a aucun droit au renouvellement de celui-ci. Dans cette hypothèse, sauf à revêtir le caractère d'une mesure disciplinaire, l'administration n'a pas à motiver en fait et en droit la décision de non-renouvellement du contrat, ni inviter l'agent à prendre connaissance de son dossier (CE n°304995 du 23 février 2009 ; CAA Lyon n°19LY02557 du 15 juillet 2021 ; CAA Marseille n°21MA04668 du 14 mars 2023). Toutefois, en cas de contentieux, il convient d'être en mesure de justifier matériellement des motifs fondant la décision (CAA Lyon n°12LY22805 du 18 mars 2014 ; CAA Nancy n°18NC01053 du 27 décembre 2019).